

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Trh práce v okrese Karviná

Labour Market in the District of Karvina

Student: Marek Zuczek

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Marek Zuczek**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství
Téma: Trh práce v okrese Karviná
Labour Market in the District of Karvina

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti
 3. Problémy trhu práce v Moravskoslezském kraji
 4. Trh práce v okrese Karviná
 5. Politika zaměstnanosti v okrese Karviná
 6. Návrhy a doporučení
 7. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:


HRUŠKA - TVRDÝ, Lubor. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. ISBN 978-80-248-1665-4.
PAVELKA, Tomáš et al. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. Slaný: Melandrium, 2011. 116 s. ISBN 978-80-86175-76-8.
ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. 142 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

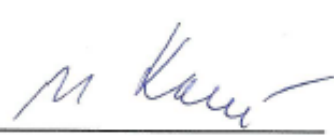
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012
Datum odevzdání: 10.05.2013




doc. Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Trh práce v okrese Karviná“ včetně všech příloh vypracoval samostatně.

V Ostravě dne 30. 4. 2013

Marek Zuczek

.....
Marek Zuczek

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu bakalářské práce panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za konzultace, užitečné rady, připomínky a projevenou ochotu při vedení této bakalářské práce.

Obsah

1	Úvod.....	6
2	Teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti.....	8
2.1	Nezaměstnanost jako důsledek nerovnováhy na trhu práce	8
2.2	Nezaměstnanost v pojetí významných ekonomických škol.....	11
2.3	Formy nezaměstnanosti	14
2.4	Důsledky nezaměstnanosti.....	18
2.5	Vymezení, cíle a pojetí politiky zaměstnanosti	20
2.6	Aktivní politika zaměstnanosti	22
2.7	Pasivní politika zaměstnanosti.....	23
3	Problémy práce v Moravskoslezském kraji	24
3.1	Charakteristika území	24
3.2	Poptávka po práci.....	26
3.2.1	Celková zaměstnanost.....	26
3.2.2	Zastoupení profesních tříd v Moravskoslezském kraji	26
3.2.3	Zaměstnanost ve vybraných odvětvích	27
3.2.4	Vývoj zaměstnanosti u sledovaných firem se stavem 26 a více osob..	29
3.2.5	Struktura podle počtu zaměstnanců	30
3.2.6	Volná pracovní místa	31
3.2.7	Zaměstnanost cizinců.....	32
3.3	Nabídka práce	34
3.3.1	Míra registrované nezaměstnanosti.....	34
3.3.2	Uchazeči o zaměstnání.....	35
3.3.3	Věková struktura uchazečů o zaměstnání	36
3.3.4	Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání.....	37

3.3.5	Délka evidované nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání	38
3.4	Evropské služby zaměstnanosti	39
4	Trh práce v okrese Karviná	41
4.1	Charakteristika území	41
4.2	Poptávka po práci.....	43
4.2.1	Zaměstnavatelé s 26 a více zaměstnanci a jejich zaměstnanost.....	43
4.2.2	Přírůstek zaměstnanosti v počtu 100 a více osob za rok 2012.....	45
4.2.3	Úbytek zaměstnanosti v počtu 100 a více osob za rok 2012	45
4.2.4	Volná pracovní místa	47
4.2.5	Zaměstnanost cizinců	49
4.2.6	Zaměstnanost občanů z Polska a Slovenska podle profesí	50
4.3	Nabídka práce	50
4.3.1	Míra registrované nezaměstnanosti.....	50
4.3.2	Uchazeči o zaměstnání.....	52
4.3.3	Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání.....	55
5	Politika zaměstnanosti v okrese Karviná	59
5.1	Aktivní politika zaměstnanosti	59
5.1.1	Realizace APZ.....	59
5.2	Rekvalifikace	61
5.2.1	Projekty realizované v rámci okresu Karviná	62
5.3	Pasivní politika zaměstnanosti.....	64
6	Návrhy a doporučení	65
7	Závěr.....	68
	Seznam použité literatury	70
	Seznam zkratk	75
	Seznam tabulek.....	77
	Seznam grafů	78

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

1 Úvod

Vedle trhu výrobků a služeb existuje i trh výrobních faktorů, pod něhož spadá trh práce. Od ostatních trhů se odlišuje v tom, že nositelem práce je člověk. V dnešní době není nikomu lhostejné, za jakou cenu prodá svoji práci. Každý proto usiluje o sjednání co nejlepších technických a sociálních pracovních podmínek.

Téma bakalářské práce „Trh práce v okrese Karviná“ bylo zvoleno na základě několika podnětů. Jedním z nich je osobní zájem o problémy spjaté s trhem práce v karvinském okrese a především s uplatněním na trhu práce, které se týká také mladých lidí a absolventů. Dalším důvodem volby je obeznámenost autora se zkušenostmi několika osob z jeho blízkého okolí s různou příčinou nezaměstnanosti a otázka, zda pro ně existuje nějaká účinná a trvalá pomoc.

Situace nezaměstnanosti v okrese Karviná patří dlouhodobě k nejhorším a nejzávažnějším ze všech okresů České republiky. Problematické jsou ukazatele vysoké míry nezaměstnanosti, nedostatku volných pracovních míst či dlouhodobé nezaměstnanosti, které úzce souvisí s rozsáhlým propouštěním v odvětví těžebního průmyslu v 90. letech.

Bakalářská práce je rozdělena do 7 kapitol, přičemž první a poslední kapitola tvoří úvod a závěr. Druhá kapitola této práce bude zaměřena na teoretické souvislosti spjaté s trhem práce. Na trh práce bude nahlíženo z pohledu 3 ekonomických škol, a to Keynesiánské, Liberální a Monetaristické. Nezaměstnanost bude specifikována podle jednotlivých forem a nakonec bude věnována pozornost politice zaměstnanosti.

Třetí kapitola popisuje trh práce z širšího, tzn. krajského hlediska. Nejdříve bude charakterizován samotný Moravskoslezský kraj a následně bude trh práce popsán z hlediska nabídky a poptávky po práci. Bude také představena a vysvětlena úloha Evropského sociálního fondu.

Čtvrtá kapitola je situována ve stejném duchu jako kapitola předchozí. Po krátké charakteristice okresu Karviná bude analyzována poptávka po práci pomocí struktury jednotlivých firem, volných pracovních míst či počtu cizinců. Nabídka práce bude představena pomocí míry nezaměstnanosti, struktury uchazečů o zaměstnání a bližší identifikací problémových skupin na trhu práce.

V kapitole Politika zaměstnanosti budou analyzovány jak vybrané typy nástrojů, kterými úřad práce může zasahovat na trhu práce, tak konkrétní výdaje na dávky v nezaměstnanosti, které jsou poskytovány v rámci pasivní politiky zaměstnanosti.

V šesté kapitole budou představeny konkrétní nápady, návrhy a doporučení, které by v budoucnu měly řešit otázku vysoké míry nezaměstnanosti, s níž se okres Karviná dlouhodobě potýká.

Cílem této bakalářské práce bude vyhodnocení situace na trhu práce v okrese Karviná a navržení opatření ke snižování nezaměstnanosti v tomto okrese.

Jednou ze základních metod použitých v této bakalářské práci je metoda deskripce, jejíž podstatou je popis zkoumaných jevů. V práci je aplikována také metoda analýzy, pomocí níž dochází k rozboru bádaných jevů na jejich části. Poslední použitou metodou je komparace.

V práci jsou použity různé typy zdrojů, v teoretické kapitole jsou to především knižní tituly, které pomohly pochopit problematiku trhu práce a vysvětlit základní pojmy. Praktická část práce je opřena na jednom hlavním zdroji, který je vydáván pouze úřadem práce. Tímto je zajištěna maximální aktuálnost a komplexnost zkoumané problematiky. Důležitou součástí informací jsou rovněž internetové zdroje, především články, statistická data a stránky institucí, které poskytují aktualizované informace. K vypracování bakalářské práce byly využity také konzultace s pracovníky Úřadu práce v Karviné.

2 Teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti

Práce a zaměstnání jsou jedním ze základních kamenů, které definují naši kulturu. Tyto činnosti tvoří jakési dva pomyslné mezníky v životě člověka. Prvním je nástup jedince do zaměstnání, tedy začátek jeho ekonomické aktivity, a druhým je jeho odchod do penze čili vystoupení z ekonomické aktivity. Pomocí výnosů z práce může člověk uspokojovat své základní potřeby, ale práce také přisuzuje jedinci určitý společenský status, který je dán touto spotřebou. Zaměstnání tak hraje v životě člověka důležitou roli, protože právě pomocí něho si rozvrhujeme čas, určujeme cíle, strukturu života či dělíme týden na pracovní dny a volné dny. Proto je také naše vzdělávání chápáno jako příprava na budoucí povolání a volno jako regenerace neboli odpočinek pro naši další aktivitu (Mareš, 1994).

2.1 Nezaměstnanost jako důsledek nerovnováhy na trhu práce

Na začátku je nutné definovat základní pojmy související s problematikou trhu práce. Kolibová a Kubicová (2005) uvádějí, že rovnováha na trhu práce, tzn. soulad mezi nabídkou a poptávkou je velmi vzácná. Důvodem nerovnosti je právě nezaměstnanost, tedy stav, kdy nabídka převyšuje poptávku.

ILO (Mezinárodní organizace práce) v roce 1982 definovala nezaměstnaného jako osobu, která je starší 15 let a která během sledovaného období byla:

- „bez práce“, tj. nebyla v placeném zaměstnání nebo samostatně výdělečně činná,
- není v placeném zaměstnání a aktivně hledá práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace na úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelný práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání přímé inzerce, podnikání kroků k založení vlastní firmy, podání žádosti o vlastní pracovní povolení či licenci nebo hledání zaměstnání jiným způsobem
- připravena nastoupit do placeného zaměstnání nebo začít se samostatně výdělečnou činností během referenčního období.

Podobně definuje nezaměstnané i Mareš (1994: 16), a to jako osoby: „*Schopné práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací), chtějící zaměstnání a jsoucích přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání.*“. Toto vymezení nezaměstnaných je také v souladu s ILO.

První podmínka vylučuje ty osoby, které nechtějí pracovat a zároveň nejsou schopny se o práci ucházet. Tyto osoby často pobírají sociální či jiné dávky od státu. Druhé vymezení eliminuje osoby, kterým plynou peněžní prostředky v podobě zisků, rent či stipendií.

Osobami zaměstnanými podle Kolibové (2007: 119) a Kolibové a Kubicové (2005: 70), „jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci ať ve formálním pracovně-právním vztahu k zaměstnavateli nebo podnikají ve vlastní firmě. Nehraje zde roli to, zda se jedná o práci trvalou, dočasnou, sezónní. Do této skupiny patří i ti, kteří mají práci, ale z důvodu dovolené, nemoci či jiných překážek momentálně nepracují“.

Součet nezaměstnaných a zaměstnaných tvoří celkem **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**. Tento pojem je někdy nahrazován termínem pracovní síla. Ostatní osoby, které z různých důvodů nesplňují podmínky, aby byly zařazeny do první kategorie, tvoří **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**, a to buď proto, že práci nehledají nebo ji nemají či mít nemohou. Řadíme zde všechny osoby ve věku od 0-14 let, lidi v důchodovém věku starší 64 let (podmínkou ale je, že si nepřivydělávají), studenty navštěvující denní studium, osoby pečující o malé děti nebo handicapované členy rodiny, zdravotně postižené osoby, jejichž zdravotní stav jim neumožňuje vykonávat zaměstnání. Dále zde patří osoby, které po dlouhodobém snažení o nalezení zaměstnání ztratily naději a práci hledat přestaly (Jurečka a kol., 2010).

Nezaměstnanost můžeme měřit několika způsoby. Prvním je její vyjádření **absolutním číslem**, tedy počtem nezaměstnaných. Tento způsob má však nízkou vypovídací schopnost. Nejčastějším způsobem měření nezaměstnanosti je měření **míry nezaměstnanosti**, která je podílem počtu nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (zaměstnaní i nezaměstnaní) vynásobená stem (Brožová, 2006). Tuto míru můžeme vyjádřit vzorcem:

$$u = \frac{U}{L + U} \cdot 100$$

kde: u... je míra nezaměstnanosti v %

 U...je počet nezaměstnaných

 L...je počet zaměstnaných.

Míru nezaměstnanosti lze vypočítat buď pomocí metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), v tom případě se mluví o **registrované míře nezaměstnanosti**, nebo metodikou Českého statistického úřadu (ČSÚ), v tomto případě jde o **obecnou míru nezaměstnanosti**. Z důvodu použití různých datových základů může při porovnání údajů oběma metodami docházet k odlišným výsledkům. Více známou a používanou je metoda MPSV. MPSV do výpočtu míry nezaměstnanosti zahrnuje podíl osob registrovaných na trhu práce na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Dle metodiky používané MPSV od roku 2004, jsou vybíráni jen ti nezaměstnaní, kteří jsou schopni nastoupit do práce okamžitě. Nazýváme je dosažitelnými uchazeči o zaměstnání. (Jurečka a kol., 2010; Pavelka a kol., 2011).

Naproti tomu ČSÚ provádí **výběrové šetření pracovních sil**. Jedná se o vybraný vzorek domácností, které jsou podrobeny pravidelnému monitoringu. Výsledky jsou prezentovány čtvrtletně. Výhodou tohoto výpočtu je vysoká vypovídací schopnost na národní úrovni a tím i možnost mezinárodního srovnávání mezi jinými státy. Nevýhodou je menší možnost srovnávání regionů, avšak šetřený vzorek je možno do jisté míry upravit či upřesnit.

Český statistický úřad provádí také úplné cenzy, tedy sčítání lidu, domů a bytů (Šimek, 2005). Mareš (1994: 24) doplňuje, že jednotkou sčítání jsou právě domy a byty, přičemž pro mezinárodní porovnávání je nutné použití: „*zjišťování stejných údajů, použití stejných definic a stejných klasifikací, časové synchronizace šetření, popřípadě i centrální zpracování výsledků, jak je tomu při spolupráci národních statistických úřadů a Eurostatu*“. Výhodou této metody je zachycení jak registrovaných tak i neregistrovaných nezaměstnaných na pracovním úřadě. Šimek (2005) doplňuje, že nevýhodou cenů je jejich jednorázovost a vysoké finanční náklady potřebné k jejich provedení.

Nezaměstnanost lze zjišťovat také pomocí sekundárních pramenů, kde se vychází hlavně z výsledků organizací zdravotního a sociálního pojištění a organizací zabývajících se zprostředkováním práce (Šimek, 2005.)

Dalším ukazatelem trhu práce je **míra ekonomické aktivity**. Vyjadřuje podíl ekonomicky aktivních obyvatel k celkové pracovní síle (tedy zaměstnaným i nezaměstnaným) v procentech (Jurečka, 2010; ČSÚ, 2012a).

Užitečným ukazatelem vedle míry nezaměstnanosti je i tzv. **Beveridgeova křivka**, která umožňuje zjistit šance nezaměstnaných na získání volného pracovního místa. Tato křivka zobrazuje inverzní vztah mezi mírou pracovních míst a mírou nezaměstnanosti, který je dán určitou mzdou. „*Mírou volných pracovních míst rozumíme podíl volných pracovních míst na celkovém počtu pracovních míst, potřebných k zaměstnání všech pracovních sil*“ (Jurečka a kol., 2010.) Horizontální osa Beveridgeovy křivky znázorňuje míru nezaměstnanosti a vertikální osa míru volných míst. Křivka je logicky klesající, neboť při vysoké míře volných míst je v ekonomice jen málo nezaměstnaných, tedy míra nezaměstnanosti je nízká a opačně. Rovnováhu mezi mírou volných míst a mírou nezaměstnanosti znázorňuje čára, která vychází z nuly pod úhlem 45°. Trh práce je vždy vyjádřen jedním bodem na Beveridgeově křivce. Při recesi se bod nachází pod osou rovnováhy a při období expanze nad touto osou. Posouvá se i celá křivka: doprava, rosteli strukturální nesoulad a doleva, dochází-li k poklesu strukturálního nesouladu (Sirovátka, 1994; Jurečka a kol., 2010).

2.2 Nezaměstnanost v pojetí významných ekonomických škol

Prioritou **liberálů a neoklasiků** je rovnováha na trhu práce. Rovnováha je nastolena, pokud na trhu dochází ke svobodné soutěži a existují pružné ceny, jež vedou k rovnováze mezi nabídkou a poptávkou. V ekonomice dochází k tomuto stavu podle liberálních ekonomů v zásadě automaticky prostřednictvím neviditelné ruky státu. Liberálové chápou nezaměstnanost jako krátkodobou nerovnováhu na trhu práce, kterou trh automaticky po uplynutí určitého času odstraní. Mareš (1994: 28) uvádí, že „*Nezaměstnanost je vlastně způsobována nepružností nabídky na trhu práce (vůči měnící se poptávce po ní)*“. Základními důvody nepružnosti nabídky jsou: malá informovanost o volných pracovních místech, malá ochota k mobilitě a malá ochota akceptování nižších mzdových podmínek. Ekonomové této školy tvrdí, že lidé potřebují čas na to, aby se přizpůsobili změnám, které se udály na trhu. Proto chápou nezaměstnanost jako neodstranitelné minimum. Tato nezaměstnanost je nazývána přirozenou nezaměstnaností a odpovídá jí také nezaměstnanost dobrovolná (Mareš, 1994).

Dobrovolně nezaměstnaného lze charakterizovat jako toho, „*kdo je ochoten přijmout práci za mzdu vyšší, než je ta, která právě na trhu převládá.*“ (Brožová, 2006: 109). Z důvodu vyšších mzdových požadavků potenciálního zaměstnance je logické, že práci nenajde. Samuelsson a Nordhaus (1991) říkají, že ekonomika může efektivně

fungovat i když v ní existuje určitá nezaměstnanost. Nezaměstnaní mají více volného času, který mohou využít ke studiu nebo ke svým koníčkům výměnou za špatně placenou práci. Dále se může jednat o osoby, které si práci našly nebo dostaly pracovní nabídku, ale vyhledávají lepší místo s vyšším mzdovým ohodnocením. Dobrovolně nezaměstnanými jsou i matky a otcové, kteří odešli ze své práce, aby se mohli postarat o své děti.

Rozhodnutí o tom, zda vstoupit do zaměstnání za stávajících mzdových podmínek záleží na samotném jedinci, protože platí, že každý kdo chce pracovat, práci najde. Této úrovni nezaměstnanosti je ekvivalentní také frikční nezaměstnanost. Týká se zejména lidí, kteří odešli z práce nebo ji ztratili a hledají si nové místo, přičemž porovnávají výši nabízené mzdy zaměstnavatelem a výši příspěvku v nezaměstnanosti. Jako řešení nezaměstnanosti uvádějí liberálové krácení podpor v nezaměstnanosti, aby dávky nebyly chápány nezaměstnanými jako alternativní mzda a také zrušení odborů, které svým tlakem brání zaměstnavatelům zaměstnat více pracovníků za odpovídající mzdu. „*V obou případech je to snaha docílit ochoty dělníků akceptovat takovou výši mzdy, která nezvyšuje inflaci a dovoluje dosáhnout růstem produktivity přírůstkem kapitálu pro financování dalších investic.*“ (Mareš, 1994: 29). Zástupci liberální školy staví na první místo boj proti inflaci a až následně řeší nezaměstnanost (Mareš, 1994.)

Přirozená nezaměstnanost je od 70. let 20. století spojována s koncepcí NAIRU (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment, v překladu míra inflace neurychlující inflaci). Do ekonomie ji zavedl americký ekonom Milton Friedman. Kotlán (2006) a Samuelson a Nordhaus (1991) za přirozenou míru nezaměstnanosti pokládají takovou výši nezaměstnanosti, kdy je inflace stabilní, tedy ani neakceleruje ani nedeceleluje. Není proto požadavkem, aby inflace byla nízká nebo dokonce nulová. Optimum nastane, pokud se míra inflace vůči míře nezaměstnanosti nebude z dlouhodobého pohledu měnit. Přirozené míry nezaměstnanosti je dosaženo, pokud ekonomika vyrábí na úrovni potenciálního produktu, tehdy dochází k optimálnímu využívání zdrojů. Pokud za této situace existuje nezaměstnanost, může se jednat jediné o nezaměstnanost dobrovolnou, která vyplývá z působení tržních sil. Faktorem, který omezuje hospodářskou politiku, je inflace, proto přirozená míra nezaměstnanosti je právě nejnižší mírou nezaměstnanosti, kterou lze v ekonomice dlouhodobě udržet.

Mezi faktory, které mají vliv na přirozenou míru nezaměstnanosti, patří motivace lidí hledat si nové zaměstnání. Platí, že čím je větší snaha najít si zaměstnání, tím je míra

nezaměstnanosti nižší. Stejná nepřímá úměra funguje i u schopnosti úřadů práce při vyhledávání nezaměstnaným pracovních míst. To znamená, že čím je vyšší informovanost ze strany úřadu, tím nižší je přirozená míra nezaměstnanosti. Dalším faktorem je velikost a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti - s vyšší podporou klesá snaha nezaměstnaného při vyhledávání práce. Posledním ovlivňovatelem je demografická skladba pracovní síly, kdy mladší lidé mají menší problém uplatnit se na pracovním trhu než lidé starší nebo těsně před odchodem do důchodu (Jurečka a kol., 2010; Kliková a Kotlán, 2006; Kliková a Kotlán, 2012).

Další významnou školou, která analyzuje nezaměstnanost je **Keynesiánství** v čele s Johnem Maynardem Keynesem. Tento anglický ekonom zásadně vystupuje proti tvrzením liberálů tím, že odsuzuje dobrovolnou nezaměstnanost. Jeho teorie uznává existenci stále **nedobrovolné nezaměstnanosti**, jejímž důvodem není ani vyhýbání se práci ani neochota pracovat za nepříznivých mzdových podmínek. Pravou příčinu spatřuje v technologickém pokroku, který vytlačuje lidskou práci (Šimek, 2005). Kolibová a Kubicová (2005) uvádějí, že v dnešní době se nedobrovolná nezaměstnanost týká nejen lidí kvalifikovaných nebo polokvalifikovaných, ale i odborníků, kteří mají vzdělání na vysoké úrovni.

Druhou příčinu spatřuje v chronickém nedostatku poptávky a omezení sklonu k investicím. „*Chronický nedostatek poptávky vede k omezování investic a následně k malé zaměstnanosti, což opět snižuje poptávku. Tak je v ekonomice stále přítomna nucená nezaměstnanost jako důsledek malé efektivní poptávky*“ (Mareš, 1994: 30). V důsledku dochází k tomu, že z důvodu nedostatečné poptávky na trhu práce pracovníci nemohou najít zaměstnání ani za nízké mzdy, a to i přesto, že ekonomika je schopna dosahovat rovnováhy i na nižší úrovni, než představuje úplná zaměstnanost.

Keynes měl odlišný názor i na mzdy. Nepružné mzdy, které nečistí trh, při vzniku ekonomických šoků, reagují až s určitým časovým zpožděním na situace vzniklé na trhu. Dochází k situaci, že v ekonomice při vysoké mzdové sazbě existuje více kvalifikovaných pracovníků, než jsou zaměstnavatelé ochotni přijmout. **Nedobrovolně nezaměstnanými** jsou tedy ti, kteří jsou ochotni pracovat za běžnou mzdu (která čistí trh), ale práci nenacházejí. Proto si firmy vybírají jen ty nejschopnější a nejkvalifikovanější pracovníky, pracovníky s největšími zkušenostmi nebo stanoví vyšší pracovní požadavky (Samuelson a Nordhaus, 1991). Keynesiánci na rozdíl od liberálů vnímají mzdu nejenom jako výrobní

náklad, ale také jako hlavní kupní sílu obyvatelstva, která je nezbytná pro prodej zboží nebo služeb dané firmy. Odbýt tedy není možný bez koupěschopných obyvatel. Liší se i jejich názor na úlohu sociálního státu, který dle Keynesa přerozdělováním peněžních prostředků obyvatelstvu, zajišťuje koupěschopnost obyvatelstva. Vznikne-li nezaměstnanost, je důsledkem chybné monetární a fiskální politiky státu. (Mareš, 1994).

Třetí významnou školou jsou **Monetaristé**., kteří po krizi ze 70. a 80. let hlásili návrat k neoklasické ekonomii. Krize byla spojená s masovou nezaměstnaností a se státními zásahy do ekonomiky, které vedly k chybné alokaci zdrojů, což zabránilo volnému pohybu cen a mezd. Výsledkem zásahů vlády do ekonomiky byla nevyhovující distribuce práce mezi odvětví, kterou doprovázela inflace. Tento postup umožňoval držet se nad vodou i ztrátovým podnikům. Monetaristé vidí prioritu v udržování stabilní inflace a růst nezaměstnanosti spatřují jako oběť pro dosažení tohoto cíle. Vyšší zaměstnanosti chtějí dosáhnout tvorbou pracovních míst formou investic, u kterých se předpokládá návratnost ve formě zisku (Mareš, 1994; Šimek, 2005).

2.3 Formy nezaměstnanosti

Nejméně problémovým a zároveň nevyhnutelným typem zaměstnanosti je nezaměstnanost **frikční**. Vyskytuje se u osob, které absolvují školu a poprvé si hledají zaměstnání, následují svého partnera do jeho místa bydliště nebo, a tento důvod je nejčastější, hledají lepší pracovní místo. Lepším pracovním místem zde není myšlena pouze pozice s vyšším finančním ohodnocením, ale také s kratší dobou dojezdu do zaměstnání, lepším pracovním prostředím nebo s větší pravděpodobností na kariérní postup. Jedná se o čas, který je zapotřebí od opuštění pracovního místa po nástup do nového zaměstnání, přičemž nezaměstnaný obvykle nevolí první volné pracovní místo, ale důkladně analyzuje pracovní trh podle svých schopností a porovnává alternativní možnosti zaměstnání. Tento typ nezaměstnanosti je převážně krátkodobého charakteru, nevykazuje negativní důsledky a ekonomice spíše prospívá, protože dochází k optimální alokaci pracovních sil. Doba trvání této nezaměstnanosti je odhadována v průměru na 3 měsíce. Značný vliv na délku frikční nezaměstnanosti má kvalita a rychlost informací o trhu práce, které se dostanou k nezaměstnanému. Tyto informace jsou zpravidla závislé na činnosti úřadů práce, soukromých zprostředkovatelích práce či flexibilitě inzertní činnosti (Jurečka a kol., 2010; Brožová, 2006; Buchtová, 2002; Šimek, 2005; Kolibová a Kubicová, 200k; Ehrenberg, Ronald G a Robert S Smith, 1994).

Sezónní nezaměstnanost je součástí nezaměstnanosti frikční, ale pro její srozumitelnější pochopení je uvedena odděleně. Šimek (2005) tvrdí, že tato nezaměstnanost je krátkodobá a způsobují ji 2 faktory: Prvním je nepravidelnost produkce v odvětvích, která jsou závislá na počasí. Mezi tato odvětví mohou být zařazeny např.: práce ve stavebnictví, povrchová těžba, rybolov atd. Druhým faktorem jsou výkyvy ve spotřebě, dány buď institucionálně (Vánoce) nebo změnou ročních období (turistika a obuvnický průmysl). Zejména stavebnictví se vyznačuje zajímavým řešením. Jelikož by značně zatěžovalo pojistné fondy proti nezaměstnanosti vyplácet všem zaměstnancům plnou mzdu, jsou přijímána opatření na podporu celoročních prací. Tato opatření nahrazují zaměstnancům, kteří by přišli o zaměstnání, část mzdy. Při splnění určitých podmínek se jedná o kompenzaci 60 % až 80 % čisté mzdy (podle státu). Zaměstnavatelé si tímto udrží pracovní kolektiv na další sezónu a zaměstnanci nepřijdou o práci a jejich pracovní příjmy budou vyšší, než podpora, která by jim byla vyplacena na úřadu práce.

Strukturální nezaměstnanost vzniká jako důsledek strukturálních změn v ekonomice, kdy některá odvětví jsou na útlumu, a poptávka po určitých profesích klesá a jiná odvětví expandují - v tomto případě poptávka po určitých profesích roste. Dochází k situaci, kdy lidé s určitým zaměřením nenacházejí práci, protože aktuální nabídka práce se netýká jejich specializace. Možným řešením je rekvalifikace. Změna v kvalifikaci značně ovlivňuje nezaměstnaným život, protože nemusí být vždy snadné absolvovat rekvalifikační kurzy nebo přizpůsobit se novým pracovním podmínkám a požadavkům. Tyto změny ohrožují zejména méně kvalifikované pracovníky, handicapované osoby, starší osoby nebo rodiny s více dětmi. Další možnou příčinou strukturální nezaměstnanosti může být robotizace a automatizace pracovišť, tedy nahrazování lidské práce stroji. V tomto případě mluvíme o technologické nezaměstnanosti, která je čím dál tím častější (Holman, 2005; Kadeřábková, 2003; Brožová, 2006, Jurečka a kol, 2010; Ehrenberg, Ronald G a Robert S Smith, 1994).

Brožová (2006: 108) říká, že důležitým faktorem je i mzdová sazba. *„Pokud je pružná, pak v odvětvích, kde se zvyšuje poptávka, roste, a tím láká ke vstupu a změně kvalifikace pracovníky z útlumových odvětví, kde poptávka a mzda klesají. Tak pohyb mzdové sazby zajišťuje přechod pracovníků z odvětví do odvětví. Pokud však mzdová sazba v útlumových odvětvích neklesá, třeba pod nátlakem odborů, které to nepřipustí, pak si pracovníci přejí setrvat v útlumových odvětvích co nejdelší dobu“.*

Strukturální změny se v ekonomice odehrávají neustále, a proto jakýkoli větší zásah do těchto procesů by mohl ovlivnit konkurenceschopnost dané země, která by začínala zaostávat. Strukturální nezaměstnanost je přirozená a je součástí každé ekonomiky. Ale i přesto má tento typ nezaměstnanosti velký dopad nejen na ekonomiku ale i na sociální sféru (Holman, 2005).

Nezaměstnanost **cyklická** souvisí se změnou hospodářských cyklů v ekonomice. Pokud je ekonomika v recesi, klesá agregátní poptávka a tím se vyrobený produkt dostává pod úroveň potenciálního produktu. Dochází k plošnému propouštění zaměstnanců ve všech odvětvích, a proto je nemožné najít pracovní místo v odvětvích jiných. Pracovníci musí počkat, až recesi vystřídá expanze a budou vytvořena nová pracovní místa. Druhým, avšak málo realizovaným řešením, je vycestování za prací do zahraničí. Za předpokladu nepružných mezd směrem dolů velikost nabídky práce roste a poptávka po práci naopak klesá. Vzniká tak převis zobrazující ty pracovníky, kteří by byli ochotni pracovat za mzdy převažující na trhu, avšak z důvodu nízké poptávky po práci zaměstnání nenacházejí. Nazýváme je nedobrovolně nezaměstnanými. Délka nezaměstnanosti záleží hlavně na délce cyklu, avšak její průměrná doba trvání je v průměru od 1 do 2 let. Tento typ nezaměstnanosti představuje rozdíl mezi skutečnou mírou nezaměstnanosti a přirozenou mírou nezaměstnanosti (Brožová, 2006; Kadeřábková, 2003). Brožová říká, „že vztah mezi změnou produktu a změnou nezaměstnanosti popisuje Okunův zákon. Jde o zobecnění skutečně pozorované statistické pravidelnosti, která se v čase mění a kterou lze zapsat rovnicí:“:

$$u^* - u = \beta \cdot (Y - Y^*)$$

kde: u^* ... je přirozená míra nezaměstnanosti

u ... je skutečná míra nezaměstnanosti

Y ... je reálný produkt

Y^* ... je potenciální produkt

B ... je koeficient vyjadřující citlivost změny nezaměstnanosti na změnu reálného produktu.

Následujícím typem nezaměstnanosti je **skrytá nezaměstnanost**. Skrytě nezaměstnanými jsou osoby neregistrované na úřadu práce. Typickým příkladem jsou lidé v předdůchodovém věku, ženy na mateřské dovolené, ženy v domácnosti, mladiství nebo osoby, které práci hledat přestaly nebo ji hledají jinými cestami. Početnou skupinu tvoří i ti, kteří se účastní rekvalifikačních kurzů nebo jiných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Konkrétní čísla ukazující tuto nezaměstnanost neexistují, proto jsou jen hrubě odhadovány. Předpokládá se, že tato skupina tvoří nemalý podíl na celkově nezaměstnaných (Mareš, 1994; Kolibová a Kubicová, 2005).

Neúplná zaměstnanost neboli podzaměstnanost není sice druhem nezaměstnanosti, ale je s tímto problémem spjata. Je charakteristická tím, že zaměstnanci nejsou v zaměstnání plně vytíženi (nejsou využity jejich kvalifikace a schopnosti) nebo musí akceptovat práci na snížený úvazek. V praxi se obvykle jedná o zkrácený pracovní úvazek nebo sdílení jednoho pracovního místa i příjmu z něho plynoucího dvěma nebo více osobami. Podzaměstnanost je jedním z řešení, jak odstraňovat případnou masovou nezaměstnanost. Tyto částečně zaměstnané osoby se sice zbaví statusu nezaměstnaného, ale jejich potenciál není plně využit. Neúplně zaměstnaní jsou vystaveni riziku, protože při nástupu na částečný úvazek postrádají pracovní ochranu a sociální zabezpečení a proto se mnohdy hovoří o porušení zaměstnaneckých práv a o určitém úmyslném nabídnutí zaměstnání s horšími pracovními podmínkami. Pro zaměstnavatele je neúplná zaměstnanost výhodná, neboť se jim snižují pracovní náklady a mají volnější ruku při propouštění (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Dalším pojmem je **nepravá nezaměstnanost**. Zahrnuje osoby nezaměstnané, které si práci nehledají, protože chtějí vyčerpat svůj nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo o osoby zaregistrované na úřadu práce, které přitom nelegálně pracují (Mareš, 1994; Kolibová a Kubicová, 2005).

Tržní ekonomika je charakteristická tím, že aktuálně reaguje na měnící se poptávku a proto přizpůsobuje vzniklým požadavkům svou strukturu. Lidé tak neustále vstupují, vystupují nebo přecházejí mezi trhy práce. Mají mnoho možností, jak se vypořádat se sníženou poptávku po práci. Mohou akceptovat nižší mzdu, zvolit alternativní formu výdělku, přestěhovat se nebo nastoupit do rekvalifikačního kurzu. Toto je typické pro krátkodobou nezaměstnanost, která není až tak velkým problémem jako **nezaměstnanost dlouhodobá**. Za dlouhodobě nezaměstnané jsou pokládány osoby, které nepracují déle než

1 rok. Kuchař (2003: 139) uvádí, že „základní otázkou u dlouhodobé nezaměstnanosti není, jak v případě krátkodobě nezaměstnaných, proč práci ztratili, ale otázka, proč ji nemohou ani po delší době nalézt“. Podstatnou roli oproti krátkodobé nezaměstnanosti zde hraje faktor času. Platí, že čím déle je člověk nezaměstnaný, tím více si zvyká na všechny výhody, které nezaměstnanost přináší. Jsou jimi především velké množství volného času, zbavení se případného pracovního stresu, výše sociální podpory, která, ač zdaleka nenahrazuje příjem, je v mnoha zemích dostačující. Postupným návykem na svoji pozici si nezaměstnaní nepřipouští nebo se nechtějí smířit s faktem, že by práci měli hledat - ztrácejí motivaci. Dalšími negativními důsledky jsou ztráta nabytých pracovních zkušeností, návyků, odpovědnosti a povinnosti pracovat. Tyto osoby se stávají nezaměstnatelnými. Potenciální zaměstnavatelé snadno vydedukují, že dlouhodobě nezaměstnaným lidem klesá jejich odbornost nebo chuť pracovat. Při rozhodování zaměstnavatele, zda zaměstnat nezaměstnaného krátkodobě či dlouhodobě, šance druhých zmíněných je daleko menší. V zemích s vysokou mírou nezaměstnanosti je obvykle i vysoký podíl nezaměstnanosti dobrovolné. Tento vztah je inverzní i u nízké míry nezaměstnanosti (Kuchař, 2003).

Zásadními příčinami dlouhodobé nezaměstnanosti jsou strnulé mzdy, které obvykle sjednávají odbory, minimální mzda neumožňující pracovat spodní vrstvě a štědrý sociální systém, který umožňuje relativně snadný a bezstarostný život (Holman, 2005; Sirovátka a Mareš, 2003; Brožová, 2006).

2.4 Důsledky nezaměstnanosti

Některé důsledky nezaměstnanosti byly zmíněny již v průběhu předchozího textu, avšak v této subkapitole budou připomenuty a doplněny.

Nezaměstnanost spolu s inflací představuje podle mnohých ekonomů makroekonomické zlo. Dopady nezaměstnanosti lze rozdělit do dvou kategorií, a to na ekonomické a sociální. Země, ve které není využita veškerá pracovní síla, nevyrábí na úrovni svého potenciálu. Dochází ke vzniku produkční mezery, která znázorňuje rozdíl mezi skutečným a potenciálním produktem. Ekonomické ztráty zachycuje Okunův zákon, který říká, že „zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2-3 % oproti hodnotě potenciálního produktu“ (Jurečka a kol., 2010: 145).

Nemalý důsledek nezaměstnanosti se odráží i ve **státním rozpočtu**. Nezaměstnaní nedostávají mzdu, z které by následně byli povinni odvést daň. Ztráty souvisejí jak s přímými tak i nepřímými daněmi. Rodiny, v nichž žije jeden či více nezaměstnaných, mají k dispozici omezený disponibilní důchod, znemožňující jim nakupovat takové množství zboží a služeb a v takové kvalitě, jako kdyby disponovali příjmem ze zaměstnání. To má dopad na snížení životní úrovně nezaměstnaných. Ocitají se v situaci, kdy je na ně vytvářen nátlak okolí na udržení určité úrovně spotřeby. Nároky jsou však v konfliktu s finančními možnostmi nezaměstnaných, které vedou k **oslabení či úpadku jejich společenského statusu** a tím pádem také k vyšší neschopnosti prezentovat sebe sama ve společnosti (Brožová, 2006; Jurečka a kol., 2010).

Brožová (2006) popisuje situaci, která se týká méně vzdělaného obyvatelstva nebo lidí bez žádného vzdělání. Označuje ji jako **past nezaměstnanosti**. Její podstatou je, že tato skupina nezaměstnaných porovnává, zda se jim vyplatí vstoupit do zaměstnání. Výše očekávané mzdy je pro ně mnohdy stejně nebo podobně vysoká jako minimální mzda a sociální dávky, na které mají nárok. Tito lidé navíc sledují dodatečné náklady spojené například s dojížděním do práce. Další náklady představují náklady obětované příležitosti, do nichž jsou zahrnovány ztráta volného času nebo občasné přivydělání si v šedé ekonomice. Lidé si postupem času zvyknou na pravidelné vyplácení sociálních dávek a tento způsob života volí jako svou strategii. Past nezaměstnanosti tak vylučuje lidi mimo pracovní trhy. Občasné navrácení do zaměstnání je pouze důvodem, který jim má zajistit nárok na další dávky. Dochází k tzv. **sociálnímu parazitismu**, kdy je tato sociální třída vnímána jako parazité na pracujícím obyvatelstvu. Vzor takového chování se může přenášet i mezi generacemi v rodině, kdy děti následují své rodiče v nicnedělání. Tato skupina nezaměstnaných je nazývána jako *underclass*, v českém překladu třída deklasovaných.

Nezaměstnanost jedince je úzce provázaná i s jeho **rodinou**, nejvíce s partnerem, rodiči a dětmi. Kromě vzniklých finančních potíží může docházet i ke změnám v rozdělení domácích prací, ke krizi rodinného systému a zejména ke ztrátě nebo oslabení autority nezaměstnaného, která byla spojena s výší jeho příjmu. V tradičně orientovaných rodinách je obvykle muž chápán jako hlavní živitel rodiny a se ztrátou příjmu je jeho pozice v rodině narušena. Může docházet k narušení určitých zavedených standardů a k zasahování mužů do prostor převážně spravovaných ženami (Mareš, 1994).

Rodina však kromě negativních faktorů, které je nucena snášet, může představovat pro nezaměstnaného podporu. Podpora může mít finanční, ale i psychický charakter, kdy nezaměstnaní mohou být po ztrátě zaměstnání vystaveni depresím, frustraci či ztrátě sebeúcty. Finanční podpora rodiny nebo známých je však často časově omezena (Mareš, 1994).

Nezaměstnanost může mít za následek i trestné činy jako loupeže či přepadení, kdy nezaměstnaní si chtějí alternativní cestou opatřit chybějící finanční prostředky, nezbytné k udržení životního standardu, na který byli zvyklí. Narůstající kriminalita pak nutí k vyšší aktivitě policii, soudy, což se odráží na vyšších výdajích poskytovaných na jejich správu ze státního rozpočtu. U dlouhodobě nezaměstnaných může docházet i k vyšší konzumaci alkoholu a jiných druhů drog nebo dokonce k sebevraždám (Jurečka a kol., 2010).

2.5 Vymezení, cíle a pojetí politiky zaměstnanosti

V 90. letech 20. století se objevil v Evropě nový problém - nárůst nezaměstnanosti převážně dlouhodobého charakteru. Byly identifikovány skupiny obyvatel, jejichž přístup na trh práce byl v mnoha ohledech znevýhodněn, čímž se stali sociálně vyloučenými. Proto v tomto období dochází k většímu propojení doposud samostatných politik - hospodářské politiky, sociální politiky a také politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti byla v roce 1997 všemi členskými státy doplněna otevřenou metodou koordinace. To znamenalo provádění politiky zaměstnanosti na úrovni jednotlivých států v souladu s principem subsidiarity. Do jednotlivých Národních akčních plánů nezaměstnanosti jsou však na úrovni Evropské unie zahrnovány společné cíle a priority (Sirovátka a Mareš, 2003; Kotýnková, 2006).

Politika zaměstnanosti spadá pod hospodářskou politiku státu. Jejím úsilím je zajištění rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. *„Definujeme ji jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil* (Kliková a Kotlán, 2006: 256). Zaměstnanci, zaměstnavatelé a odbory jsou za pomoci nástrojů politiky zaměstnanosti motivováni k určitému vystupování na pracovním trhu. Výše zmínění autoři dělí politiku zaměstnanosti do tří úrovní:

- **Makroekonomická**, která není zaměřena pouze na řešení jednoho problému, jelikož problémy jsou v ekonomice provázány a souvisejí s vytyčenou

hospodářskou politikou státu. Hlavní cíle hospodářské politiky jsou představeny v tzv. magickém čtyřúhelníku, který tvoří: plná zaměstnanost, stabilní inflace, vrovnaná platební bilance a vnější ekonomická rovnováha. Nelze však naplňovat všechny tyto cíle, neboť je mezi nimi konfliktní vztah, proto dosažení jednoho, např. plné zaměstnanosti je na úkor jiných cílů. Příčiny nezaměstnanosti jsou tak odstraňovány plošně na straně poptávky po práci,

- **Regionální** - řeší problémy na trhu práce s větším zacílením na daný region či oblast. Programy, pomocí nichž je trh práce stabilizován, se liší podle aspektů daného regionu. Pro označení politiky zaměstnanosti používají někteří autoři synonymum politika trhu práce,
- **Mikroekonomická**, která souvisí s individuálním přístupem firem ke stanovení mezd, stanovení příjímácích a propouštěcích podmínek nebo dalších aspektů týkající se politiky zaměstnanosti na bázi podniku.

Šimek (2005) říká, že nástrojů politiky zaměstnanosti existuje mnoho a způsob jejich uplatnění je úzce spjat s nastavením hospodářské politiky prováděné konkrétní zemí. Před použitím konkrétního nástroje jsou stanoveny konkrétní cíle, kterých má být dosaženo. Mezi tyto **cíle** náleží:

- Zabránění vzniku zbytečné nezaměstnanosti na jedné straně nebo nedostatku pracovních sil na straně druhé,
- Zajištění a prohlubování profesní flexibility pracovních sil,
- Zmírnění negativních důsledků technického rozvoje a strukturálních změn na trhu práce,
- Podpora pracovního začleňování osob s omezenou možností uplatnit se na trhu práce (zdravotně postižené osoby, ženy, mládež, starší osoby),
- Zlepšení struktury zaměstnanosti v odvětvích a regionech.

K nejdůležitějším **nástrojům** politiky zaměstnanosti sloužícím k dosahování stanovených cílů řadí Kliková a Kotlán (2012) a Šimek (2005) tyto:

- Poradenská služba při volbě povolání,
- Zprostředkování práce,
- Podpora profesního vzdělávání,
- Poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst,

- Poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, příp. mzdového vyrovnání při zániku podniku
- Výzkum a statistika trhu práce.

2.6 Aktivní politika zaměstnanosti

Sirovátka (1995) říká, že původním záměrem aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) bylo přispívat k růstu zaměstnanosti a k tvorbě nových pracovních míst. APZ byla spjata především s nekvalifikovanou pracovní silou a s odvětvími, která souvisela s infrastrukturálními investicemi. Současná (moderní) aktivní politika zaměstnanosti se od původní liší. Zaměřuje se spíše na odvětví, kde dochází k růstu kapitálových investic a požadavku kvalifikovaných a mobilních pracovníků. Jejím záměrem je zajištění pružného přizpůsobování se pracovního trhu.

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti dělí pro mezinárodní srovnávání Sirovátka (1994) do pěti skupin:

- **Veřejné služby zaměstnanosti.** Tyto služby v mnoha zemích představují nejdůležitější nástroj politiky trhu práce,
 - Zprostředkování práce,
 - Intenzivní poradenství a kurzy v hledání práce,
 - Podpora pracovní mobility,
- **Pracovní výcvik,**
 - Pracovní příprava a výcvik nezaměstnaných dospělých,
 - Pracovní příprava- výcvik zaměstnaných dospělých,
- **Opatření pro nezaměstnanou mládež,**
 - Pracovní příprava a výcvik pro mládež,
 - Programy pro nezaměstnanou a znevýhodněnou mládež,
- **Podpora tvorby nových pracovních míst,**
 - Podpory regulárnímu zaměstnání v soukromém sektoru,
 - Podpory osobám začínajícím podnikání,
 - Přímá tvorba míst ve veřejném sektoru,
- **Opatření pro „znevýhodněné“- handicapované.**

2.7 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) byla na rozdíl od APZ zaměřena na kvalifikované zaměstnance, kteří dosahovali vyšších mezd, a tím jim bylo umožněno pojistit se proti nezaměstnanosti. Týkala se hlavně zaměstnanců pracujících v odvětvích náchylných na hospodářský cyklus, což byla převážně odvětví spojená s exportem. PPZ zahrnuje různé formy náhrad nebo vyrovnání spojených se ztrátou zaměstnání (Sirovátka, 1995).

Šimek (2005) dělí programy pasivní politiky zaměstnanosti na:

- Příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň,
- Předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce.

3 Problémy práce v Moravskoslezském kraji

3.1 Charakteristika území

Moravskoslezský kraj (MSK) se nachází v severovýchodní části České republiky a se svým počtem obyvatel a rozlohou patří k největším krajům České republiky. MSK na jihozápadě sousedí s krajem Olomouckým a Zlínským a na severovýchodě hraničí s Polskem a Slovenskem. Rozkládá se na území o celkové rozloze 5 535 km², což činí necelých 7 % rozlohy České republiky a zaujímá tak 6. místo mezi všemi 14 kraji. Je tvořen 6 okresy: Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava - město a je rozdělen na 22 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, jejichž součástí je 299 obcí a z toho 41 měst (Tvrďý a kol, 2007; ČSÚ, 2012b).

MSK disponuje rozličným přírodním potenciálem, který je nezbytný v rozvoji cestovního ruchu v tomto regionu. K aktivnímu vyžití slouží pohoří Hrubého Jeseníku a Moravskoslezských Beskyd s nejvyššími vrcholy Pradědem a Lysou horou. Beskydy a Jeseník jsou díky svému významu vyhlášeny jako chráněné krajinné oblasti. Mezi těmito pohořími se rozprostírá velmi rozmanitá krajina, a to jak z pohledu členitosti terénu, tak z pohledu přírodních aktivit. Na severu kraje se táhne Slezská nížina, která se postupně mění na pahorkatiny Moravské brány, Oderských vrchů a Nízkého Jeseníku, které na jihu a jihozápadě kraj uzavírají. Odvodňování tohoto území do Baltského moře zajišťuje řeka Odry a její přítoky (např. Olše, Opava, Ostravice). Podnebí v kraji je obdobné zbytku střední a západní Evropy, tedy mírné s typickým střídáním čtyř ročních období (Agentura pro regionální rozvoj, a. s., 2009).

I přesto, že trend porodnosti České republiky a tudíž i MSK je dlouhodobě klesající, žije v tomto kraji 11,8 % obyvatel České republiky, absolutně vyjádřeno - přes 1230 tis. obyvatel. Na strukturu populace má značný vliv demografická struktura obyvatel a také ekonomický vývoj v kraji. V roce 2011 z celkového počtu občanů kraje 1 062,0 tis. představovaly osoby ve věku 15 a více let. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvořili z 51,4 % (546,2 tis.) zaměstnaní a z 5,3 % (56,2 tis.) nezaměstnaní obyvatelé. Zbýlých 43,3 % představovaly z velké části osoby ve starobním důchodu a ty osoby, které se vzdělávaly nebo pečovaly o děti a domácnost. MSK je tak třetím nejlidnatějším krajem v zemi. Hustota osídlení obyvatel na 1 km² činí v MSK 227 obyvatel/1 km² a v porovnání s republikovým průměrem, který je 133 obyvatel na 1 km² je výrazně vyšší. Většina

obyvatel MSK (60 %), žije ve městech s počtem obyvatel nad 20 000. K velkým městům osídleným více než 50 000 obyvateli se řadí Havířov, Karviná, Frýdek-Místek, Opava a Ostrava, která se se svými 300 000 obyvateli podílí na celkovém obyvatelstvu MSK čtvrtinou. (Hruška, 2012).

Jádrem MSK je ostravsko-karvinská aglomerace, což je tradiční industriální oblast, která od 19. století až do současnosti patří mezi nejdůležitější průmyslové regiony ve střední Evropě. Do tzv. „velkého“ průmyslu, kterému MSK dominuje, náleží především hutnictví, těžké strojírenství a hornictví. Pokud rozdělíme strukturu MSK podle podílu sektorů na tvorbě HDP, hodnota pro průmysl činí 43,6 %, pro stavebnictví 6,1 %, pro zemědělství 1,5 % a pro služby 48,8 %. Ve srovnání MSK s Českou republikou jsou tyto hodnoty postupně 32,6 %, 6,3 %, 1,5 % a 59,6 %. Dalšími sektory charakteristickými pro tento kraj jsou lehké strojírenství, elektrotechnický průmysl, potravinářský průmysl, stavebnictví, informační a komunikační technologie, přibližně od roku 2009 také automobilový průmysl. Kromě přírodního bohatství disponuje MSK také značnou zásobou nerostných surovin. Dominantní roli sehrává černé uhlí, jehož těžba způsobila obrovský dopad na životní prostředí kraje. Kraj disponuje také ložisky zemního plynu, vápence, žuly, mramoru, břidlice, sádrovce a dalších významných surovin. Jelikož podniky působící v MSK potřebovaly dostatečné množství elektrické energie a vody, byly zde postaveny tepelné elektrárny (kupříkladu v Dětmarovicích) a velké vodní nádrže Těrlicko a Žermanice. V kraji jsou dva železničními uzly evropského významu, mezinárodní letiště v Mošnově (druhé největší letiště ČR) a od roku 2009 také dálnice D47, která významně přispěla k propojenosti kraje se zbytkem republiky (Šára, 2007).

Na počátku 90. let 20. století dochází v MSK ke zlepšení životního prostředí a to hlavně v důsledku omezení průmyslové výroby, využíváním šetrnějších technologií a výraznými investicemi do ekologie. I přes všechna učiněná opatření vedoucí k ozdravení stavu životního prostředí kraj stále patří mezi nejpostiženější oblasti České republiky, neboť byly znečištěny všechny složky životního prostředí. Mezi největší škody patří kontaminace půdy a podzemních vod, jejichž příčinou je průmyslová činnost a dále znečištění povrchových vod a ovzduší (ČSÚ, 2012b).

3.2 Poptávka po práci

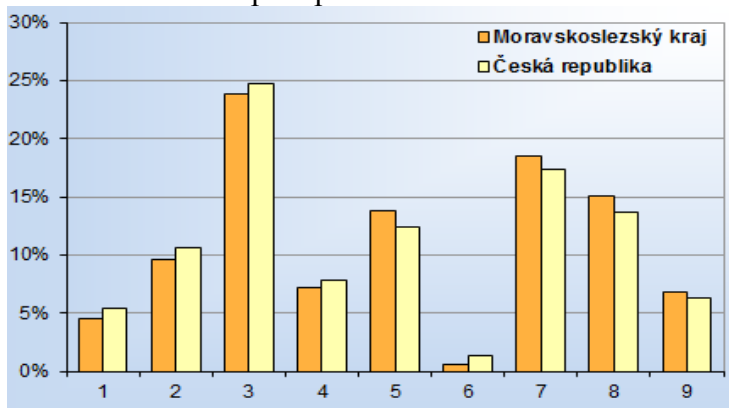
3.2.1 Celková zaměstnanost

Při sledování nezaměstnanosti v MSK za rok 2012 lze konstatovat, že nezaměstnanost nevykazovala zlepšení, ba naopak klesala. Je to způsobeno stále ještě doznívající světovou finanční a hospodářskou krizí z konce roku 2008, která postihla všechny oblasti hospodářství MSK. V roce 2012 se oproti roku 2011 stav hospodářství zhoršil nejenom v MSK, ale i v celé České republice. Ekonomika v roce 2012 vykazovala pokles, čehož příčinou je úbytek stavů u monitorovaných firem, který se jevil výrazněji než v předchozích letech. To má za důsledek, že stále méně firem je schopno zlepšit svoji celkovou situaci, obnovit růst produkce do předkrizových let či zvýšit export. Ve společnosti lze již delší dobu pozorovat trend, který proklamuje nepropouštět výrazně alespoň své kmenové zaměstnance a z obavy o nejasnou budoucnost vývoje ekonomiky v České republice i v Evropě nenavyšovat razantně produkci a nevytvářet nová pracovní místa. Nucenost firem dlouhodobě setrvávat na nízké úrovni produkce v kombinaci se současnou daňovou politikou vlády, která nutí snižovat spotřebu na nejnižší možnou míru, má negativní důsledky i na subdodavatele, což může vyvolávat určitou řetězovou reakci (ÚP Ostrava, 2013).

3.2.2 Zastoupení profesních tříd v Moravskoslezském kraji

Pokud je posuzována zaměstnanost z pohledu profesních tříd, je z Grafu č. 3.1 patrné, že na první pozici v MSK je s patrným rozdílem oproti ostatním profesím zastoupena profesní třída technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků. Představuje v kraji 23,8 %, ovšem za celorepublikovým průměrem mírně zaostává. Druhou nejčastější profesí jsou řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři, kteří jsou zastoupeni 18,5 % a o více než 1 % převyšují hodnoty udávané za Českou republikou. Na třetím místě jsou zaměstnanci obsluhující stroje a zařízení, jejichž podíl je v MSK 15 % a v České republice 13,7 %. I když se při porovnání profesních tříd kraje a republikového průměru jedná o malé rozdíly, lze říci, že v kraji mají vyšší zastoupení profese požadující zejména střední vzdělání s maturitou, střední odborné vzdělání s výučním listem a také profese s požadavkem pomocných či nekvalifikovaných pracovníků (Asistenční centrum, a. s., 2012).

Graf č. 3.1: Zastoupení profesních tříd v Moravskoslezském kraji



Zdroj: Asistenční centrum, a. s., 2012

Vysvětlivky ke grafu:

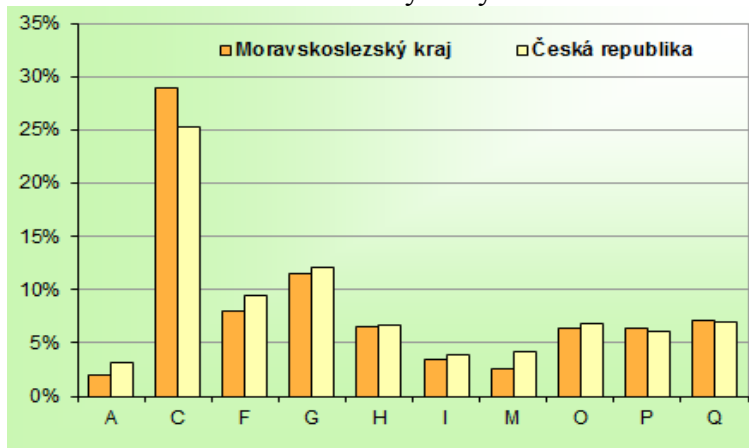
- 1 Zákonníci, vedoucí a řídicí pracovníci
- 2 Vědeční a odborní pracovníci
- 3 Techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci (včetně příbuzných oborů)
- 4 Nižší administrativní pracovníci (úředníci)
- 5 Provozní pracovníci ve službách a obchodě

- 6 Kvalifikovaní dělníci v zemědělství (včetně příbuzných oborů)
- 7 Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři
- 8 Obsluha strojů a zařízení
- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

3.2.3 Zaměstnanost ve vybraných odvětvích

V zaměstnanosti podle odvětví v MSK jasně dominuje zpracovatelský průmysl. Podle Grafu č. 3.2 je v něm zaměstnáno až 29 % z celkového počtu zaměstnaných osob v kraji a republikový průměr činí 25,3 % tak za ním zaostává. Vysoký podíl osob vykazuje také velkoobchod a maloobchod, opravy motorových vozidel (11,5 %) a stavebnictví (8 %).

Graf č. 3.2: Zaměstnanost ve vybraných odvětvích



Zdroj: Asistenční centrum, a. s., 2012

Vysvětlivky ke grafu:

A Zemědělství, lesnictví a rybářství
C Zpracovatelský průmysl
F Stavebnictví
G Velkoobchod a maloobchod, opravárenství
motorových vozidel
H Doprava a skladování

I Ubytování, stravování a pohostinství
M Profesní, vědecké a technické činnosti
O Veřejná správa a obrana, povinné sociální
zabezpečení
P Vzdělávání
Q Zdravotní a sociální péče

Mezi nevýznamnější odvětví zpracovatelského průmyslu patří:

- Výroba potravinářských výrobků, nápojů a tabákových výrobků

V roce 2011 byl v tomto odvětví zaznamenán výraznější úbytek zaměstnanců. Propouštění zasáhlo všechny okresy MSK, nejvíce však okres Opava, kde ukončila činnost firma SURPRISE DRINKS a.s. v Dolním Benešově, vyrábějící nápoje a firma KLT – CEE FOOD a.s. Propouštění bylo zaznamenáno i u firmy BIVOL a.s.

- Výroba pryžových, plastových výrobků a ostatních nekovových minerálních výrobků

Tato oblast zpracovatelského průmyslu představuje dobré podmínky pro zaměstnání kvalifikovaných absolventů technických oborů. Nejvyšší nárůst počtu zaměstnanců v roce 2011 zaznamenal okres Nový Jičín, konkrétně se jednalo o produkci plastových výrobků pro automobilový průmysl firmy PLAKON CZECH, s.r.o. a také výrobu průmyslových a hydraulických hadic firmou Semperflex Optimit, s.r.o.

- Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů a slévárenství, výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení

Jedním z největších a nejvýznamnějších zaměstnavatelů v MSK je společnost OKD a.s., která je jediným producentem černého uhlí v České republice. OKD zaměstnávají na 13 000 lidí a tím se řadí na 7. místo mezi největší zaměstnavatele v republice. Problémem je nejasná budoucnost dolů v regionu, neboť OKD svou činnost garantuje pouze na 20 let. Vše závisí na získání povolení pro otevření nových ložisek, které by zaručily další několikaletou práci. V opačném případě by dle odhadů nezaměstnanost v regionu do 2 let po uzavření dolů mohla dosahovat míry až 20 % (Asistenční centrum, a. s., 2012).

V roce 2012 celková zaměstnanost v MSK v tomto oboru poklesla o 1 416 osob (3,3 %), a to především na Ostravsku, Karvinsku a Opavsku. Největší problém u tuzemských oceláren však představuje útlum veřejných investic do budování nové infrastruktury a zmenšení počtu výstavby jak velkých developerských projektů, tak soukromého bydlení. Tento trend se odrazil u dvou největších hutních firem v Ostravě - ArcelorMittal Ostrava a.s. a EVRAZ VÍTKOVICE STEEL, a.s., kdy firmy reagovaly omezením výroby a propouštěním zaměstnanců (ÚP Ostrava, 2013).

Na navýšení zaměstnanosti v MSK se podílely v tomto oboru zejména firmy: Hutní montáže, a.s., VÍTKOVICE POWER ENGINEERING, a.s., TRESLTLES, a.s. Karviná, SEJONG Czech, s.r.o., KOVO Třinec s.r.o.

- Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů, výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení

Velmi dynamický rozvoj zažil kraj v roce 2008, kdy do průmyslové zóny v Nošovicích vstoupil nový korejský investor Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o. V této druhé největší automobilce v Česku našlo a stále nachází zaměstnání mnoho absolventů především technického zaměření. V okrese Nový Jičín se na tvorbě nových pracovních míst značně podílí producent automobilových zámků a polohovadel sedadel automobilů Brose CZ, spol. s.r.o. (Asistenční centrum, a. s., 2012).

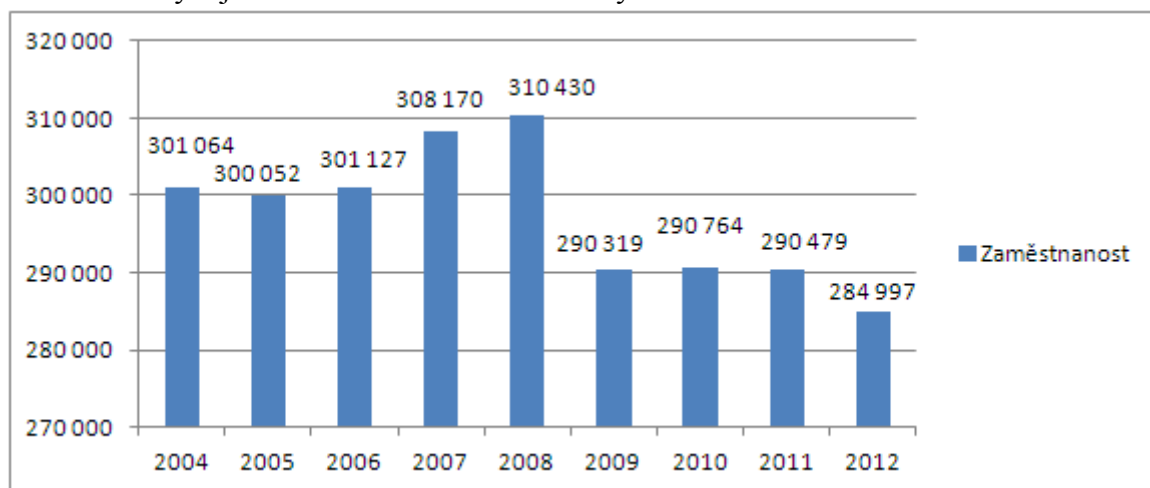
3.2.4 Vývoj zaměstnanosti u sledovaných firem se stavem 26 a více osob

Okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ) zrušila od ledna 2009 evidenci o vývoji počtu malých organizací a jejich pojištěncích (o zaměstnancích u firem se stavem do 25 osob), ale zaznamenává údaje týkající se všech zaměstnavatelských subjektů podle počtu pojistných vztahů. Z důvodu této změny není schopen Úřad práce ČR nadále získávat údaje o malých firmách, které mu sloužily k výpočtu celkové zaměstnanosti v daném okrese. Musí spoléhat pouze na svá interní data z monitoringu zaměstnavatelů s počtem 26 a více osob a na zdroje OSSZ, ze kterých čerpá údaje o OSVČ (ÚP Ostrava, 2013).

Ke konci roku 2012 bylo zaevidováno v MSK 2036 nových zaměstnavatelů, což meziročně představovalo o 54 zaměstnavatelů méně. Jak vyplývá z Grafu č. 3.3, na konci roku 2012 bylo ve firmách s 26 a více zaměstnanci zaměstnáno 284 997 osob. K 31. 12. 2011 byl ovšem počet zaměstnanců výrazně vyšší a činil o 5 482 osob více

(o 1,9 %). Za rok 2012 byl zaznamenán pokles u všech okresů MSK, nejvíce však v Ostravě (- 2 632 osob) a Karviné (- 1 911 osob). Nejmenší úbytek zaměstnaných osob byl zaznamenán v Novém Jičíně (- 52 osob), (ÚP Ostrava, 2013).

Graf č. 3.3: Vývoj zaměstnanosti u monitorovaných firem se stavem 26 a více osob



Zdroj: ÚP Ostrava, 2013; vlastní zpracování

3.2.5 Struktura podle počtu zaměstnanců

V červnu 2002 bylo zavedeno členění zaměstnavatelských subjektů podle kategorizace, která odpovídá definici a doporučení ILO. Firmy jsou rozděleny dle počtu zaměstnanců na malé (1-49 pracovníků), střední (50-249 pracovníků) a velké (250 a více pracovníků). V Tab. č. 3.1 je znázorněno srovnání počtu zaměstnavatelů podle velikosti firmy za roky 2011 a 2012. Nejvyšší pokles zaměstnavatelských subjektů, o 3,5 % (v absolutním vyjádření 36 firem), je zaznamenán v kategorii 50-249 pracovníků. Ve skupině 1-49 pracovníků činil propad 2,1 % (absolutně o 23 firem). Pozitivní hodnota byla sledována u kategorie 250 a více pracovníků, kde absolutně přibýlo 5 nových zaměstnavatelů (ÚP Ostrava, 2013).

Tabulka č. 3.1: Zaměstnanost podle počtu zaměstnanců v organizacích- zaměstnavatelé se stavem 26 a více osob

Kategorie	31. prosinec 2011		31. prosinec 2012		12/2012 - 12/2011	
	Absolutně	v %	Absolutně	v %	Absolutně	v %
1 až 49	1 121	47,5	1 098	47,6	-23	-2,1
50 až 249	1 025	43,4	989	42,9	-36	-3,5
250 a více	214	9,1	219	9,5	5	2,3
Celkem	2 360	100,00	2 306	100,00	-54	-2,3

Zdroj: ÚP Ostrava, 2013; vlastní zpracování

V Tab. č. 3.2 je znázorněno srovnání počtu zaměstnanců dle velikosti firem za období 2011 a 2012. Počet zaměstnanců v roce 2012 se oproti roku 2011 snížil u všech sledovaných skupin, nejvíce u firem s 50 - 149 zaměstnanci (-3 641 osob), následně u firem s 1-49 zaměstnanci (-1 372 osob) a nejmenší pokles byl zaznamenán u podniků s více než 250 zaměstnanci (-1 372 osob), (ÚP Ostrava, 2013).

Tabulka č. 3.2: Zaměstnanost podle počtu zaměstnanců v organizacích - zaměstnanci u firem se stavem 26 a více osob

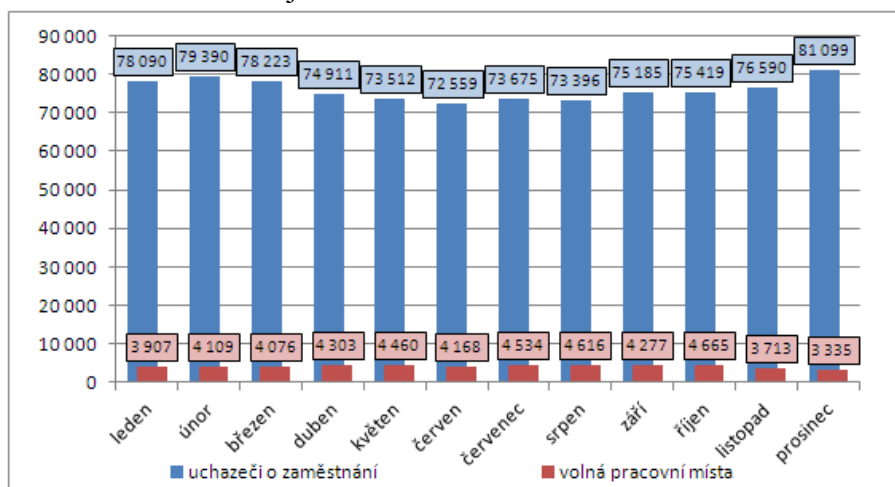
Kategorie	31. prosinec 2011		31. prosinec 2011		12/2012 - 12/2011	
	Absolutně	v %	Absolutně	v %	Absolutně	v %
1 až 49	37 752	13	36 380	12,8	-1 372	-3,6
50 až 249	104 197	36	100 556	35,3	-3 641	-3,5
250 a více	148 530	51,1	148 061	51,9	-469	-0,3
Celkem	290 479	100,00	284 997	100,00	-5 482	-1,9

Zdroj: ÚP, Ostrava, 2011; ÚP Ostrava, 2013; vlastní zpracování

3.2.6 Volná pracovní místa

Trh práce v MSK se v roce 2012 vyznačoval zcela nedostatečným počtem volných pracovních míst (VPM). Bylo to způsobeno strnulostí pracovních příležitostí, které zůstaly na úrovni z roku 2011. Z Grafu č. 3.4 je patrné, že počet VPM během celého roku 2012 ani jednou nepřekročil hranici 500 volných míst a ke konci roku úroveň VPM klesla hluboko pod čtyřtisícovou hranici. Z grafu dále vyplývá, že nejvyšší počet volných míst připadá na měsíc srpen (4 616), naopak nejnižší počet míst na měsíc prosinec (3 335).

Graf č. 3.4: Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v Moravskoslezském kraji v roce 2012



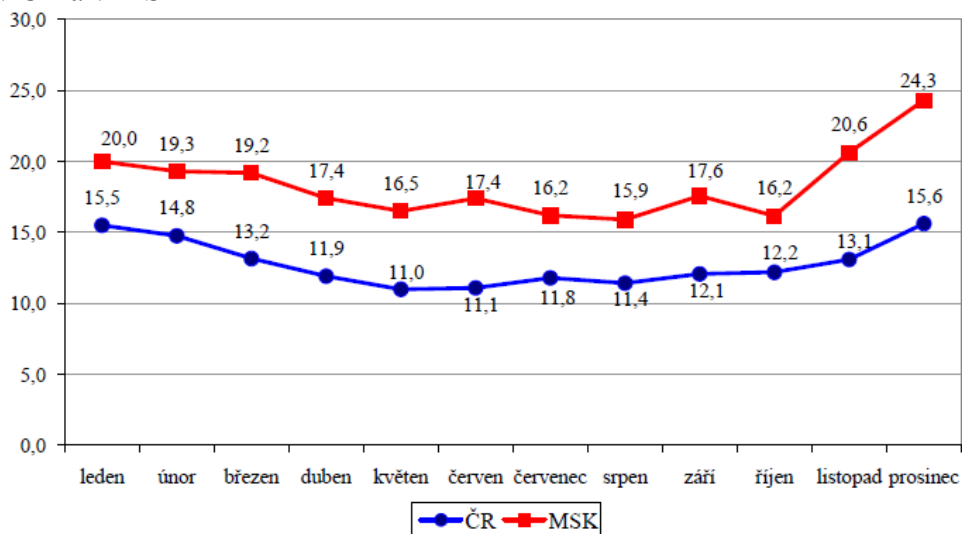
Zdroj: ÚP Ostrava, 2013; vlastní zpracování

Důvodem nízkého počtu VPM je mimo jiné také novela Zákona o zaměstnanosti, kterou se od 1. 1. 2012 ruší povinnost zaměstnavatelů hlásit VPM ÚP ČR (ÚP Ostrava, 2013).

Z analýzy Grafu č. 3.5 je vidět, že počet evidovaných uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno VPM od začátku roku 2012 až do měsíce května klesal jak u MSK, tak za celou republiku. Zatímco o hodnotách za Českou republiku se dá říct, že od června 2012 do konce roku (s výjimkou srpna) zaznamenaly rostoucí trend, u MSK počet evidovaných uchazečů po dobu dalších pěti měsíců kolísá a nejnižší hodnota (15,9) byla evidována v srpnu. V posledních 2 měsících roku 2012 hodnoty za kraj prudce stouply a to až na hodnotu 24,3 uchazečů za kraj. Při srovnání uchazečů o VPM v rámci všech okresů MSK se v první desítce umístil pouze okres Bruntál, ve kterém se o jedno volné místo ucházelo 57,5 osob, což byl 6. nejhorší výsledek v České republice. Nejnižší hodnotu (13,4) v rámci kraje zaznamenal okres Ostrava (ÚP Ostrava, 2013).

v roce 2012

Graf č. 3.5: Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno VPM v ČR a v MSK



Zdroj: ÚP Ostrava, 2013

3.2.7 Zaměstnanost cizinců

Podíl cizinců na trhu práce v MSK je značný, neboť už samotná poloha kraje, který sousedí s Polskem a Slovenskem, jej k tomu předurčuje. Dalším důvodem pro zaměstnání cizinců je nedostatek vhodných uchazečů z řad českých obyvatel, který je kompenzován zaměstnáním cizích státních příslušníků. Při porovnání celkové zaměstnanosti cizinců mezi

kraji, se MSK v roce 2011 umístil na 4. místě ze 14 krajů za Prahou, Středočeským a Jihomoravským krajem. K 31. 12. 2011 bylo v MSK evidováno celkem 15 017 zaměstnanců z celého světa, z toho 12 309 mužů a 2 708 žen, což je doloženo v Tab. č. 3.3 (ÚP, Ostrava, 2011; ÚP Ostrava, 2013).

Tabulka č. 3.3: Cizí státní příslušníci v postavení zaměstnanců dle kraje a pohlaví k 31. 12. 2011

Kraj	Muži	Ženy	Celkem
Praha	50 042	32 076	82 118
Středočeský kraj	21 696	9 724	31 420
Jihomoravský kraj	13 473	6 732	20 205
Moravskoslezský kraj	12 309	2 708	15 017
Plzeňský kraj	8 152	5 152	13 304
Pardubický kraj	5 489	3 159	8 648
Královéhradecký kraj	5 649	2 621	8 270
Liberecký kraj	4 538	3 621	8 159
Jihočeský kraj	4 442	2 645	7 087
Ústecký kraj	4 598	2 236	6 834
Zlínský kraj	3 715	1 735	5 450
Olomoucký kraj	2 937	937	3 874
Karlovarský kraj	1 806	1 953	3 759
Vysočina	2 506	1 211	3 717
ČR celkem	141 352	76 510	217 862

Zdroj ÚP Ostrava, 2013; vlastní zpracování

Počet zaměstnaných cizinců pocházejících z EU/EHP včetně Švýcarska v roce 2012 činil 14 676 osob. V porovnání s rokem 2011 došlo k navýšení o 1 055 osob, což představuje 7% nárůst. Největší zastoupení mají v MSK občané Slovenské republiky. V meziročním srovnání došlo u občanů EU/EHP a Švýcarska pracujících v MSK k navýšení o občany původem ze Slovenska (+900 osob) a Polska (+70 osob). Tito zaměstnanci se nejčastěji uplatňují v méně kvalifikovaných profesích jako horníci a obsluha důlních zařízení (především na Karvinsku), dělníci při výstavbě budov, svářeči, zámečníci, mechanici atp. Silné zastoupení v kraji mají také cizí státní příslušníci z třetích zemí, kterých bylo k 31. 12. 2012 legálně zaměstnáno 748. Jedná se hlavně o Korejce, Ukrajince a Vietnamce. Tito lidé byli zaměstnáni nejčastěji ve výrobě motorových vozidel, při těžbě černého uhlí, jako zedníci či při výstavbě budov. Důvodem udělení pracovních povolení cizincům jsou nedostatečná kvalifikace českých uchazečů, nedostatečná odborná praxe či nedostatečné jazykové znalosti (ÚP Ostrava, 2013).

V grafu v Příloze č. 1 jsou představeny okresy s více než 2 000 zaměstnanými cizinci podle jejich postavení v zaměstnání. Moravskoslezský kraj je zde zastoupen hned třemi z šesti okresů. Na první příčce podle počtu cizinců evidovaných na úřadech práce se umístil okres Karviná (90,14 %), na třetím místě okres Frýdek-Místek (84,89 %) a přibližně za polovinou porovnávaných okresů je Ostrava-město (69,24 %), (ČSÚ, 2012c).

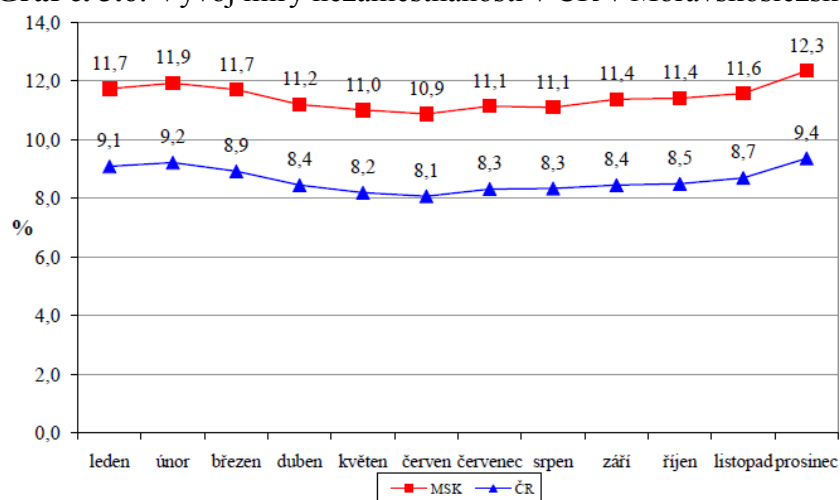
3.3 Nabídka práce

3.3.1 Míra registrované nezaměstnanosti

Vývoj míry nezaměstnanosti v MSK za posledních 6 let je demonstrován na Mapě v Příloze č. 2. Je vidět, že registrovaná míra nezaměstnanosti, která v roce 2006 činila za MSK v průměru 13,4 %, pokračovala v klesajícím trendu z minulých let. Pokles se zastavil až v roce 2008 s příchodem hospodářské a finanční krize, kdy průměrná hodnota za kraj dosáhla minima (8,43 %). V dalším roce míra nezaměstnanosti narůstala a v průběhu roku 2010 se začala ve všech okresech snižovat. Krajský průměr činil v této době 11,92 %. Při srovnávání míry registrované nezaměstnanosti zaujímá MSK dlouhodobě poslední místa ze všech 14 krajů. Jediným krajem s vyšší mírou nezaměstnanosti byl v roce 2011 Ústecký kraj (ČSÚ, 2012d; ČSÚ, 2013a).

Na konci roku 2012 byla míra registrované nezaměstnanosti o 1,1 procentního bodu vyšší než v předchozím roce a činila 12,3 %. V Grafu č. 3.6 je znázorněn její vývoj v jednotlivých měsících roku 2012. Lze konstatovat, že do poloviny roku nezaměstnanost klesala a v druhé polovině roku zaznamenávala neustálý růst nejenom v kraji, ale i za celou Českou republiku. Dále je z grafu vidět, že nezaměstnanost v MSK převyšuje celorepublikový průměr o 2,6 až 3,0 procentního bodu. Tento vývoj není výjimkou, v rámci MSK se jedná o dlouhodobý trend (ÚP Ostrava, 2013).

Graf č. 3.6: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v Moravskoslezském kraji v roce 2012



Zdroj: ÚP Ostrava, 2013

Pokud je srovnávána míra registrované nezaměstnanosti ve všech 77 okresech ČR, je patrné, že téměř všechny okresy MSK se během sledovaného roku 2012 umísťovaly v první (horší) polovině žebříčku. Výjimkou byl okres Frýdek Místek (46. až 52. místo) a okres Nový Jičín (40. až 42. místo). Mezi okresy s nejvyšší mírou nezaměstnaností v republice patří okres Bruntál, který se během roku 2012 pohyboval mezi 2. až 3. místem v republice, a okres Karviná na 4. až 9. místě (ÚP Ostrava, 2013).

3.3.2 Uchazeči o zaměstnání

Dlouhodobé srovnání počtu UoZ pravidelně zveřejňované MPSV od roku 2002 neumožňuje zcela přesně odhadnout, které konkrétní faktory měly zásadní význam na vývoji určitých skupin uchazečů. Z analýzy z roku 2002 je celkový součet všech věkových skupin UoZ v tomto období 94 226 osob. Vrchol v počtu evidovaných UoZ nastal v roce 2003, kdy dosahoval 106 304 osob. V dalších pěti letech probíhal pravidelný pokles počtu UoZ a v roce 2008 dosáhl minima. V této době bylo evidováno 57 455 uchazečů. Při sledování počtu UoZ lze zaznamenat výraznou změnu před a po světové krizi. V roce 2007 evidoval MSK 65 816 UoZ, o rok později dokonce 57 455 UoZ. V roce 2009 však začal počet stoupat a v roce 2010 vzrostl na 82 776 uchazečů (ÚP Ostrava, 2002 – 2009).

V roce 2011 se situace na trhu práce zlepšila téměř ve všech ukazatelích sledovaných v Tab. č. 3.4. U evidovaných UoZ ke konci roku 2011 v porovnání s rokem minulým byl zaznamenán absolutní pokles o 7 757 osob. Ubylo také uchazečů s nárokem

na podporu v nezaměstnanosti, a to téměř o 5 900 (27,3 %). Průměrná výše podpory se snížila z 5 452 Kč na 5 322 Kč. Celkový počet nezaměstnaných činil 75 550 osob. Díky příznivému vývoji během roku 2011 klesl počet uchazečů připadajících na 1 VPM meziročně téměř o 6 osob a také míra nezaměstnanosti se snížila o 1,2 procentního bodu (ÚP Ostrava, 2012; ČSÚ, 2013b).

Tabulka č. 3.4: Vybrané ukazatele trhu práce za roky 2010, 2011 a 2012

Ukazatel (celkový počet)	Stav k		
	31. prosinec 2010	31. prosinec 2011	31. prosinec 2012
Evidovaní uchazeči o zaměstnání	82 776	75 019	81 099
Z toho dosažitelní	79 257	71 266	78 178
Uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	21 621	15 729	13 757
Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti v Kč	5 452	5 322	5 908
Volná pracovní místa	3 191	4 163	3 335
Uchazeči připadající na 1 VPM	25,9	18	24,3
Míra nezaměstnanosti v %	12,4	11,2	12,3

Zdroj: ÚP Ostrava, 2013; vlastní zpracování

Rok 2012 se v mnoha ohledech podobal roku 2010, neboť většina ukazatelů zaznamenala rostoucí trend. Počet evidovaných UoZ se ze 75 019 zvýšil až na 81 099 (8,1 %). Negativní vývoj probíhal i u uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, kdy došlo stejně jako v roce 2011 k poklesu, a to o 1 972 osob (12,5 %). Pozitivně se vyvíjela průměrná výše podpory, která stoupla o 586 Kč a překonala svou úroveň z roku 2010. Přibližně o stejnou výši jako v roce 2011 poklesly hodnoty uchazečů připadajících na 1 VPM a míry nezaměstnanosti, v roce 2012 však opět stouply (ÚP Ostrava, 2012; ÚP Ostrava, 2013).

3.3.3 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Při dlouhodobějším srovnávání počtu UoZ mezi lety 2001 a 2012 je možné si i přes výrazně rozdílný počet uchazečů všimnout určité změny ve věkové struktuře, a to u uchazečů starších 60 let. V roce 2001 bylo těchto uchazečů evidovaných pouhých 410 a o 13 let později již 2 048. Tato změna může vypovídat o trendu postupného odkládání odchodu zaměstnaných do důchodu vládou a také změnou demografické struktury obyvatel jak České republiky, tak MSK, kdy začíná pomalu převažovat postreprodukční složka nad složkou dětskou.

Porovnáním věkové struktury UoZ mezi roky 2011 a 2012 dle Tab. č. 3.5 je možné vidět, že se meziročně výrazně nezměnila a že u všech věkových kategorií byla odchylka vždy do 1 procentního bodu. Největší snížení poměrného zastoupení bylo v roce 2012 pozorováno u uchazečů z věkové skupiny 50-54 let. Průměrný věk uchazečů se v MSK oproti roku 2011 snížil o 0,5 roku na 39,7 let, což je o 1 rok více než činí republikový průměr (ÚP Ostrava, 2012; ÚP Ostrava, 2013).

Tabulka č. 3.5: Věková struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání

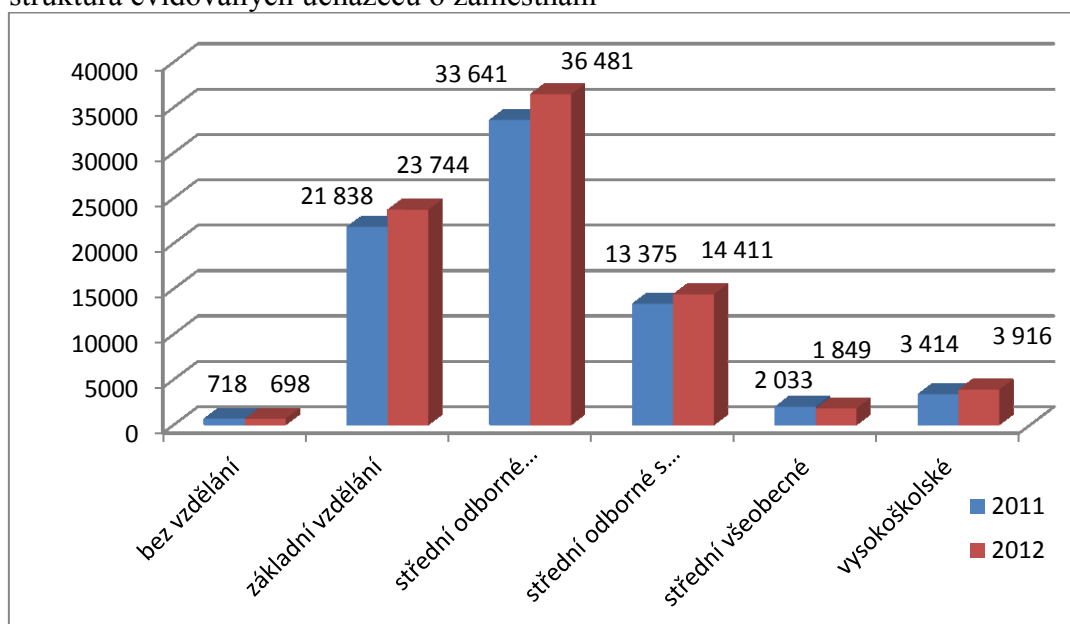
Věk	Stav k 31. prosinci 2011		Stav k 31. prosinci 2012	
	Absolutně	v %	Absolutně	v %
do 19 let	3 116	4,1	3 372	4,2
20-24 let	9 218	12,3	10 247	12,6
25-29 let	7 772	10,4	8 528	10,5
30-34 let	7 822	10,4	8 324	10,3
35-39 let	8 561	11	9 341	11,5
40-44 let	7 922	10,5	8 459	10,4
45-49 let	9 017	12	9 576	12
50-54 let	9 897	13,2	9 904	12,2
55-59 let	9 646	12,9	10 547	13
60-64 let	1 996	2,7	2 729	3,4
nad 65let	52	0,1	72	0,1
Celkem	75 019	100,00	81 099	100,00

Zdroj: ÚP Ostrava, 2013; vlastní zpracování

3.3.4 Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání

V Grafu č. 3.7 je znázorněna struktura vzdělání UoZ za roky 2011 a 2012. Lze postřehnout, že za toto období došlo k absolutnímu nárůstu počtu UoZ ve všech vzdělanostních skupinách, výjimkou byly pouze osoby bez vzdělání, kterých v evidenci ubylo o 20 (-0,2 p. b.) a se středním všeobecným vzděláním, kterých bylo méně o 184 (- 0,4 p. b.). Naopak nárůst o 2 840 (+8,4 p. b.) zaznamenala kategorie se středním odborným vzděláním.

Graf č. 3.7: Vzdelanostní struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání: Vzdelanostní struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání



Zdroj: ÚP Ostrava, 2013; vlastní zpracování

3.3.5 Délka evidované nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání

V Tab. č. 3.6 je uvedena délka evidované nezaměstnanosti uchazečů ke konci roku 2011 a 2012. Výrazné zlepšení bylo meziročně dosaženo v tzv. délce ukončené evidence, která představuje průměrnou dobu evidence uchazečů v MSK vyřazených z registru kontaktních pracovišť. Ve 4. čtvrtletí roku 2012 činila tato doba 257 dní a oproti roku 2011 představovala snížení o 63 dní. Druhým ukazatelem je průměrná doba setrvání všech uchazečů v evidenci, která ač meziročně doznala zlepšení z 689 dnů na 675 dnů, byla daleko vyšší, než průměr za Českou republiku, který činil 517 dní (ÚP Ostrava, 2013).

Tabulka č. 3.6: Délka evidované nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání

Délka evidence	Stav k 31. prosinci 2011		Stav k 31. prosinci 2012	
	Absolutně	v %	Absolutně	v %
do 3 měsíců	19 965	26,6	20 453	25,2
3 - 6 měsíců	11 999	16	13 777	17
6 - 9 měsíců	6 614	8,8	7 651	9,4
9 - 12 měsíců	4 769	6,4	6 638	8,2
12 - 24 měsíců	12 407	16,5	12 296	15,2
nad 24 měsíců	19 265	25,7	20 284	25
Celkem	75 019	100,00	81 099	100,00

Zdroj: ÚP Ostrava, 2013; vlastní zpracování

Jedním z nejzávažnějších problémů MSK je dlouhodobá nezaměstnanost. Jedná se o uchazeče, kteří jsou v evidenci déle než 12 měsíců. V průběhu roku 2012 jejich počet stoupl o 908 osob (+ 2,9 %) a v prosinci 2012 čítala tato skupina 32 580 uchazečů, kteří se na celkové evidenci UoZ podle délky nezaměstnanosti podíleli 40,2 %. Další rizikovou kategorií tvoří UoZ registrovaní na úřadu práce déle než 24 měsíců (tzv. „tvrdé jádro“). Tato skupina se za sledované období zvýšila o 1 019 osob (+5,3 %) na konečných 20 284 osob. I přesto, že se jejich podíl na celkové nezaměstnanosti meziročně snížil o 0,7 p. b., představují UoZ evidovaní déle než 24 měsíců 25 % celkově nezaměstnaných. Republikový průměr je podstatně nižší – 20,2 % (ÚP Ostrava, 2013).

Mezi dlouhodobě evidované patří zejména:

- Uchazeči - OZP
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- lidé bez vzdělání, popřípadě pouze s ukončenou základní školní docházkou,
- příslušníci národnostních menšin,
- fyzické osoby pečující o malé dítě či o dlouhodobě zdravotně postiženého člena rodiny,
- fyzické osoby společensky nepřizpůsobené.

3.4 Evropské služby zaměstnanosti

European Employment Services (EURES) vznikla v roce 1993 a tvoří síť, jejíž úkolem je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil v rámci Evropské unie a dalších států jako jsou Norsko, Island a Lichtenštejnsko, které jsou součástí EHP. Dohodu podepsalo i Švýcarsko. Základním úkolem EURESU je transmise informací mezi pracovníky, uchazeče, zájemce o práci a zaměstnavatele, kteří chtějí využívat své právo volného pohybu osob. Mezi partnery zapojené do této sítě patří veřejné služby zaměstnanosti, odborové svazy a organizace zaměstnavatelů. Na vše dohlíží Evropská Komise. Uchazeči mají šanci najít si tímto způsobem práci a zaměstnavatelé mohou získat potenciálního zaměstnance na volnou pracovní pozici. Existují 2 různé způsoby, kterých mohou uchazeči i zaměstnavatelé využít:

- informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními osobami

- informační databáze zveřejňované na internetových stránkách EURESU nabízející statisíce volných pracovních míst, užitečné informace o životních a pracovních podmínkách a příležitostech ke vzdělávání ve státech zapojených do sítě EURES (Navrátil, 2007; EURES, 2013; ÚP Ostrava, 2013).

V průběhu roku 2012 využilo specializovaných poradenských služeb EURES poradců 3 975 zájemců z MSK. Největší zájem byl o informace z oblasti týkající se sociálního zabezpečení, daní, volných pracovních míst a sezónního zaměstnání ve státech EU. Nejvíce poptávanými státy pro práci bylo Německo, Rakousko, Velká Británie, Nizozemsko či Itálie.

V dubnu 2008 byl spuštěn projekt EURES-T Beskydy, do kterého se zapojily příhraniční oblasti České republiky, Polska a Slovenska. Cílem dosud trvajícího projektu je informovat zaměstnance i zaměstnavatele o nejrůznějších problémech týkajících se převážně dojíždění do zaměstnání a umožnit tak širší aktivní spolupráci. V roce 2012 byly v rámci projektu EURES-T zorganizovány veletrhy vzdělávání, jejichž cílem je prezentovat žákům základních škol a jejich rodičům střední školy, a to v okresech Bruntál, Frýdek-Místek a nejbližším okolí, včetně příhraničních oblastí (ÚP Ostrava, 2013).

4 Trh práce v okrese Karviná

4.1 Charakteristika území

Okres Karviná se nachází v severovýchodní části MSK. Vznikl v roce 1960 a do konce roku 2006 jeho rozloha zaujímal 347,3 km². Na severu vymezuje okres 71,6 km dlouhá státní hranice s Polskem a zbylých 65 km tvoří hranice okresní, a to s Ostravou, Frýdkem–Místkem a Opavou. Změna ve velikosti okresu byla zaznamenána k 1. 1. 2007, kdy byla v rámci změny správních obvodů úřadů práce pod okres přidělena mála obec Horní Bludovice, která dosud patřila pod okres Frýdek–Místek a nyní je součástí mikroregionu Havířovsko. Současná rozloha okresu Karviná po připojení nové obce je 356,3 km², což jej činí čtvrtým nejmenším okresem v celé České republice a po okrese Ostrava – Město druhým nejmenším okresem v kraji. Okres Karviná se skládá celkem ze 17 obcí, z nichž 7 má status města. Jsou jimi Havířov, Karviná, Orlová, Český Těšín, Bohumín, Rychvald a Petřvald. Mezi ostatní obce patří: Albrechtice, Dětmárovice, Dolní Lutyně, Doubrava, Horní Bludovice, Horní Suchá, Chotěbuz, Petrovice u Karviné, Stonava a Těrlicko (Olšarová a kol., 2012; ČSÚ, 2012e).

Co se týče počtu obyvatel v tomto okrese, z celkových 10 505 445 obyvatel České republiky dle výsledků SBDL z roku 2011, připadá na okres Karviná 2,50 % obyvatel, což v absolutním vyjádření činí 263 075 osob. Tento počet řadí okres Karviná v počtu obyvatel na 4. místo za Prahu, Brno-Město a Ostravu. Největší počet obyvatel má statutární město Havířov (78 503), statutární město Karviná (58 833), dále pak město Orlová (30 988), Český Těšín (25 154), Bohumín (21 877). Zbývá dvě města Rychvald a Petřvald mají počet obyvatel téměř shodný a také podstatně nižší – 7 171 a 7 065 obyvatel. Tento obvod je charakteristický svou malou rozlohou oproti jiným okresům, ale vysokou hustotou obyvatel na 1 km². Před přiřazením obce Horní Bludovice byla hustota obyvatel 796 osob, čímž zaujímal 5. pozici v České republice po 4 městech s krajskou působností (Prahou, Brnem, Ostravou, Plzní). Průměrný věk obyvatel regionu činil v roce 2011 41,3 let, což představuje meziroční navýšení o 0,5 roku (Olšarová a kol., 2012; Charakteristika okresu Karviná, 2012).

Geografická struktura okresu je v zásadě plochá, místy mírně zvlněná. Nejvyšší bod představuje kopec Šachta nacházející se v Českém Těšíně (423 m n. m.), naopak nejnižší položeným bodem je soutok řek Odry a Olše v Bohumíně, který s nadmořskou výškou

198 m je zároveň nejnižším bodem MSK. Reliéf okresu lze rozdělit podle jeho struktury do dvou částí, které přibližně odděluje trať Havířov – Chotěbuz. Větší částí, která leží na severu od této „hranice“ je Ostravská pánev, která je mírně zvlněná a na jejím území se nachází mnoho vodních ploch a míst zasažených důlní těžbou, což je důsledkem silně narušeného terénu. Druhou, jižní část, tvoří Těšínská pahorkatina, která se nachází blíže Beskyd a je proto více členitější a méně zasažena lidskou rukou. Vodní soustava karvinského okresu patří do Baltského úmoří, do kterého se vlévá největší vodní tok okresu, řeka Odra. Nejdelší řekou tohoto území je řeka Olše pramenící v Polsku. Z menších řek lze jmenovat Stonávku a Lučinu. Jedněmi z nejvýznamnějších stojatých vodních ploch, jsou uměle vytvořené přehrady Těrlicko a Žermanice (ČSÚ, 2012e).

Dnešní hodnoty Karvinska, jeho hospodářství, ekonomický potenciál a současný stav jsou zásluhou zejména historického vývoje zaměřeného na těžební průmysl. Ten byl započat již v roce 1776 nálezem černého uhlí na vrchu Čechovice v Karviné. V průběhu 19. století se těžba uhlí začala rozvíjet budováním dolů a postupně začaly vzkvétat další oblasti, které navazovaly na těžbu uhlí. Byly jimi koksárenský, železniční a hutní průmysl a také železniční infrastruktura, potřebná hlavně k transportu vytěženého uhlí. Významnými úseky byly a dodnes jsou (dnes pod jinými názvy) Severní dráha Ferdinandova a Košicko-bohumínská dráha. Další vlna rozvoje regionu přišla ve 2. pol. 20. stol., kdy národohospodářsky zaměřený stát investoval značné finanční prostředky do otevírání a stavby nových důlních kapacit. To v 60. a 70. letech vyvolalo poptávku po dalších hornících, kteří byli motivováni nadprůměrnou mzdou a možností získání bytů. Situace se v 80. letech začala postupně měnit, a to především stagnací a následným poklesem těžby. V 90. letech 20. století se změnila národohospodářská koncepce a region zaznamenal rychlý útlum těžebního průmyslu. K největším problémům patřilo zastavení těžby neefektivních dolů František a Dukla, nedostačující odbyt vlastní produkce či změny ve vlastnictví firem. To vyvolalo vlnu propouštění. Zaměstnanci propuštění z práce se buď uplatnili v drobném podnikání, řemeslnické výrobě a dalších profesích nebo odešli do starobního důchodu. Ještě v 90. letech se v okrese Karviná těžilo 15 mil. tun uhlí ročně. V poslední době objem těžby klesá a v roce 2011 dosahoval již 11 mil. tun. Odhady z 1. 1. 2012 však ukazují, že OKD ještě disponují 195 mil. tunami nevytěženého uhlí. Jednou z posledních změn, která se udála v březnu 2008, bylo sloučení důlních závodů ČSA v Karviné a dolu Lazy v Orlové v novou vnitřní organizační jednotku s názvem Důl

Karviná. V současnosti v okrese Karviná působí 3 důlní organizace, a to již zmíněný Důl Karviná a dále Darkov a ČSM (Olšarová a kol., 2012; ČSÚ, 2012e).

4.2 Poptávka po práci

4.2.1 Zaměstnavatelé s 26 a více zaměstnanci a jejich zaměstnanost

V Tab. č. 4.1 je znázorněna velikost organizací podle počtu zaměstnanců, přičemž v první části je uveden počet zaměstnavatelů v jednotlivých mikroregionech a v druhé části počet zaměstnanců podle mikroregionů.

Stejně jako u analýzy zaměstnanosti za kraj bude v této v části práce podrobněji analyzována zaměstnanost v okrese Karviná u podniků s 26 a více zaměstnanci - jednak pro lepší přehlednost v porovnání s údaji za MSK, a také z důvodu, že počet menších podniků není tak výrazný, jako v jiných kategoriích. Přesto je pro úplnost kategorie 20-25 zaměstnanců v tabulce ponechána. K 31. 12. 2012 zaměstnávalo 26 a více osob 385 zaměstnavatelů, což je pokles o 17 zaměstnavatelů oproti roku 2011. Zaměstnanost v těchto firmách činila 52 265 osob za rok 2012, což byl meziroční pokles o 1 911 osob (- 3,5 %). V prvních šesti měsících roku 2012 klesla zaměstnanost o 1 247 osob, za druhé pololetí byl úbytek nezaměstnaných značně nižší a představoval pokles o 664 osob (Olšarová a kol., 2012).

Tabulka č. 4.1: Zaměstnavatelé a zaměstnanost s počtem zaměstnanců 20 a více v okrese Karviná k 31. 12. 2012 podle velikostí organizace

Velikost organizací podle počtu zaměstnanců	Počet zaměstnavatelů						Zaměstnanost						CELKEM			
													Zaměstnavatelé		Zaměstnanost	
	Karviná	Haviřov	Orlová	Bohumín	Č.Těšín	Ostatní	Karviná	Haviřov	Orlová	Bohumín	Č. Těšín	Ostatní	celkem	podíl v %	celkem	podíl v %
5000 - více	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00
1000 - 4999	4	0	0	1	0	0	10 080	0	0	1 316	0	0	5	1,11	11 396	21,22
500 - 999	3	1	1	3	0	2	1 768	904	792	2 374	0	1 084	10	2,23	6 922	12,89
100 - 499	26	17	5	12	15	22	5 894	3 387	793	2 477	3 167	4 964	97	21,60	20 682	38,50
26 - 99	67	72	29	30	24	51	3 481	3 332	1 473	1 358	1 253	2 368	273	60,80	13 265	24,70
20 - 25	15	10	17	8	5	9	347	221	385	171	117	209	64	14,25	1 450	2,70
Celkem	115	100	52	54	44	84	21 570	7 844	3 443	7 696	4 537	8 625	449	100,00	53 715	100,00

Zdroj: Olšarová a kol., 2012

V Tab. č. 4.1 je zahrnuto celkem 10 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají od 500 do 999 zaměstnanců. Mezi tyto největší zaměstnavatele okresu se řadí:

- ŽDB DRÁTOVNA a.s.,
- Nemocnice s poliklinikou Havířov, příspěvková organizace,
- VIADRUS a.s.,
- OKD, a.s. VOJ Centrum servisních služeb,
- Shimano Czech Republic, s.r.o.,
- Mölnlycke Health Care Klinipro s.r.o.,
- POLCARBO, spol. s r.o.,
- České dráhy, a.s. Depo kolejových vozidel, PJ Bohumín,
- Česká pošta, s. p., OZ Severní Morava,
- Tesco Stores ČR a.s.

Dále je v tabulce uvedeno 5 společností, které v okrese zaměstnávají více než 1 000 zaměstnanců. Mezi tyto patří:

- OKD, a.s., VOJ Důl Karviná,
- OKD, a.s., VOJ Důl ČSM,
- OKD, a.s., VOJ Důl Darkov,
- BONATRANS GROUP a.s.,
- Nemocnice s poliklinikou Karviná-Ráj, příspěvková organizace.

Nejvyšší zaměstnanost u subjektů s 26 a více zaměstnanci byla zaznamenána v odvětví těžba a dobývání (21,4 %). Toto odvětví má nejvýznamnější podíl na zaměstnanosti v okrese i přes výrazné propouštění, ke kterému v OKD neustále dochází. Dalšími odvětvími s ne tak značným podílem má zdravotní a sociální péče (10 %), vzdělávání (9,6 %), výroba základních kovů, hutního zpracování, slévárenství a výroba kovových konstrukcí (9,4 %), doprava a skladování (6,9 %), odvětví obchodu (6,5 %), výroba dopravních prostředků a zařízení (6 %), veřejná správa, obrana a povinné sociální zabezpečení (5,7 %). U ostatních odvětví zobrazených v tabulce je procentuální podíl na celkové zaměstnanosti menší než 5 %. U zaměstnavatelů s 26 a více zaměstnanci došlo meziročně k přírůstku u 8 odvětví a k úbytku u 21 odvětví. Zbylá 4 odvětví nevykázala výskyt subjektů s 26 a více zaměstnanci (Olšarová a kol., 2012).

4.2.2 Přírůstek zaměstnanosti v počtu 100 a více osob za rok 2012

Tabulka č. 4.2 je vyňata z Přílohy č. 3 a uvádí změnu zaměstnanosti mezi roky 2011 a 2012 v jednotlivých odvětvích národního hospodářství. Jsou zde vybrána odvětví, ve kterých byl meziročně zaznamenán růst počtu 100 a více zaměstnanců.

Tabulka č. 4.2: Přírůstek zaměstnanosti v počtu 100 a více osob během roku 2012

Odvětví dle CZ-NACE	31. 12. 2011	31. 12. 2012	rozdíl
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	1385	1522	137
Výroba dopravních prostředků a zařízení	3000	3116	116
Stavebnictví	1374	1466	92

Zdroj: Olšarová a kol., 2012

- **Odvětví D** - Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu. V prvním pololetí 2012 vykazovalo odvětví pokles o 58 zaměstnanců, avšak ve druhé polovině roku došlo k prudkému nárůstu zaměstnanců o 195. Rozdíl oproti roku 2011 byl 137 osob (9,9 %). Největší zásluhu na tomto nárůstu měla nová společnost MS UTILITIES & SERVICES, která vznikla k 18. 6. 2012 rozdělením a odštěpením od a.s. ŽDB GROUP sídlící v Bohumíně.
- **Odvětví CL** - Výroba dopravních prostředků, druhý nejvyšší přírůstek. Přírůstek 121 osob proběhl již během prvních 6 měsíců. V druhé polovině roku odvětví zaznamenalo mírný pokles o 5 osob. Největší vliv na vývoj zaměstnanosti tohoto odvětví měly firmy umístěné v průmyslových zónách v Karvině a Českém Těšíně.
- **Odvětví F** – Stavebnictví. Odvětví, které ač nedosáhlo hranice nárůstu 100 osob, výrazně se s meziročním přírůstkem 92 osob (6,7 %) k ní přiblížilo. V porovnání s ostatními sektory z tabulky z Přílohy č. 3 byla tato meziroční změna markantní. Důvodem většího počtu zaměstnanců bylo přesídlení nejmenované stavební akciové společnosti z Ostravy do okresu Karviná (Olšarová a kol., 2012).

4.2.3 Úbytek zaměstnanosti v počtu 100 a více osob za rok 2012

V Tab. č. 4.3, která je vyňata z Přílohy č. 3 je uvedeno všech 9 odvětví, která zaznamenala meziroční úbytek 100 a více zaměstnanců. Podrobněji budou dále rozebrána jen některá z nich.

Tabulka č. 4.3: Úbytek zaměstnanosti v počtu 100 a více osob za rok 2012

Odvětví dle CZ-NACE	31. 12. 2011	31. 12. 2012	rozdíl
Těžba a dobývání	11620	11174	-446
<i>Výroba základních kovů, hutní zpracování a slévárnictví a výroba kov. konstrukcí</i>	5340	4913	-427
Doprava a skladování	3771	3592	-179
Administrativní a podpůrné činnosti	1635	1459	-176
Ostatní činnosti	640	489	-151
Vzdělávání	5135	4996	-139
Zdravotní a sociální péče	5379	5252	-127
<i>Výroba pryžových, plastových výrobků a ostatních nekovových minerálních výrobků</i>	1177	1058	-119
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	3099	2987	-112

Zdroj: Olšarová a kol., 2012

- **Odvětví B** - Těžba a dobývání - nejvyšší pokles zaměstnaných. Meziroční úbytek dosahoval 446 osob (3,8 %). V první polovině roku klesla zaměstnanost v tomto odvětví o 270 osob a v druhé polovině o 176 osob. Největší podíl na meziročním poklesu měly především důlní závody a.s. OKD i některé zahraniční firmy zabývající se těžbou a spolupracující s OKD. „*Důvodem úbytku byl převážně přirozený úbytek, odchody do starobního důchodu, zdravotní důvody, převody mezi závody, zavádění nové progresivní techniky a běžná fluktuace*“ (Olšarová a kol., 2012: 12).
- **Odvětví CH** - Výroba základních kovů, hutní zpracování a sléváren a výroba kovových konstrukcí - druhý nejvyšší úbytek, a to o 437 osob. Důvodem je již zmíněné přearování společnosti MS UTILITIES & SERVICES do jiného odvětví. Další příčinou úbytku je zejména pokles poptávky u některých firem a také uzavření jedné nejmenované společnosti.
- **Odvětví H** - Doprava a skladování. Toto odvětví zaznamenalo v porovnání s předešlými 2 odvětvími více než dvojnásobně nižší úbytek zaměstnanců, který činil 179 osob (-4,7 %). Měly na něj vliv především změny prováděné v železniční dopravě. V roce 2012 proběhly změny u Českých drah a centralizace okresních pracovišť Správy železniční a dopravní cesty na krajskou úroveň. Také u akciové společnosti ČSAD došlo ke změnám, které se týkaly převodu určitých skupin zaměstnanců k jinému okresnímu subjektu.
- **Odvětví P** - Vzdelávání. Meziroční zaměstnanost zde poklesla o 139 osob (-2,7 %). Příčinou bylo slučování základních škol s mateřskými školami, dále základních škol pod jeden subjekt a také sloučení základní školy se školou střední, čehož

důsledkem bylo propouštění učitelů a dalších zaměstnanců škol. Snižování stavů probíhalo i u některých středních škol, bývalých SOU. Pokles zaměstnanců se pohyboval v rozmezí od -1 do -11 osob.

4.2.4 Volná pracovní místa

Z Tab. č. 4.4 vyplývá, že ke konci roku 2012 bylo v okrese Karviná evidováno celkem 497 VPM. Při srovnání VPM na Karvinsku a za celou Českou republiku lze zjistit, že se Karvinsko na celkových 34 893 VPM v republice podílelo 1,4 % a na počtu 3 335 VPM v MSK 14,9 %.

Z tabulky je dále patrné, že nejvíce VPM je k dispozici pro vyučené osoby (53,1 %), pro vyučence s maturitou (20,1 %) a poté pro osoby se základním nebo nedokončeným vzděláním (19,1 %). Podstatně menší počet VPM je k dispozici vysokoškolákům, kde volná místa se na celku podílejí 6,4 %. Pouhých 6 pracovních míst (1,2 %) bylo v roce 2012 volných pro gymnazisty.

Tabulka č. 4.4: Struktura VPM v porovnání s počty uchazečů podle stupně vzdělání

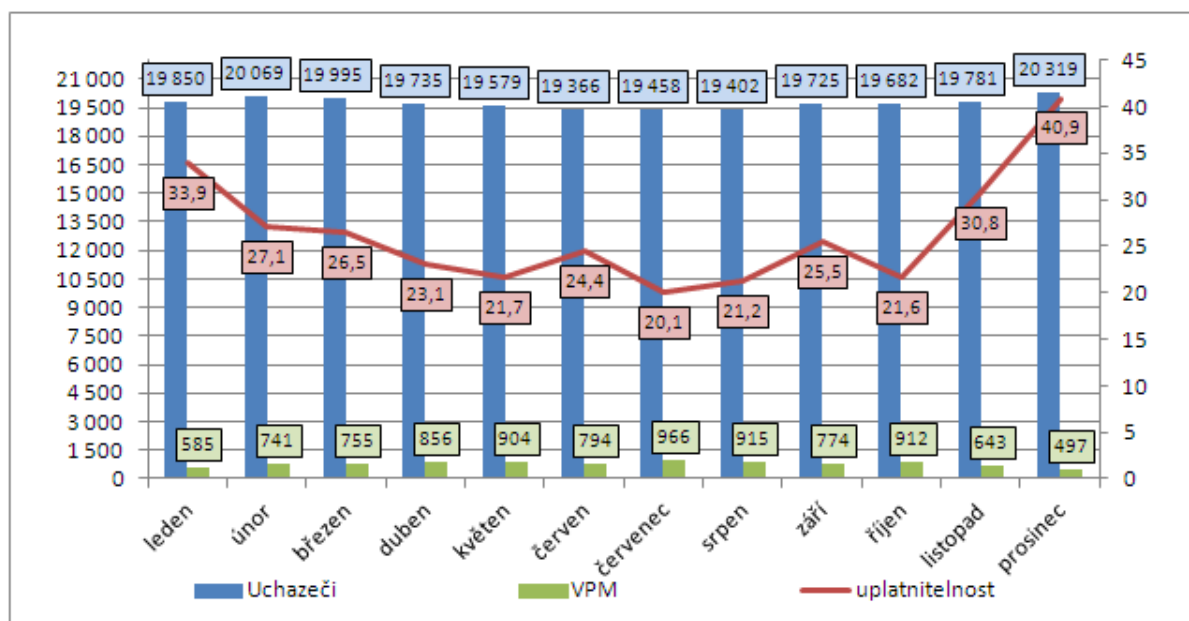
Stupeň vzdělání (dle ISCED97)	31. prosinec 2011			31. prosinec 2012		
	UoZ	VPM	UoZ/ 1 VPM	UoZ	VPM	UoZ/ 1 VPM
Základní vzdělání+nedokonč. ZŠ	6388	146	40,4	6973	95	73,4
Střední odborné (OU+OŠ)	8638	483	17,9	8777	264	33,2
SOŠ a SOU s maturitou	3045	172	17,7	3324	100	33,2
z toho: USO (SOU s matur.)	1148	49	23,4	1165	57	20,4
z toho: USO (SOŠ s matur.)	1823	116	15,7	2056	42	49
z toho: VOV (VOŠ)	74	7	10,6	103	1	103
ÚSV (gymnázia)	498	1	498	515	6	85,8
Vysokoškolské	649	32	20,3	730	32	22,8
Celkem	19218	834	23	20319	497	40,9

Zdroj: Olšarová a kol., 2012; vlastní zpracování

Meziroční změna za 2 srovnávané roky byla 337 VPM ve prospěch roku 2011, což představovalo pokles až o 40,4 %. Nárůst VPM byl zaznamenán pouze u SOU s maturitou (+8 míst) a u vysokoškolského vzdělávacího stupně (+5 míst). U všech zbylých stupňů došlo k absolutnímu meziročnímu poklesu, nejvíce u vyučených osob bez maturity (-219 míst), poté u vyučených osob s maturitou (-74 míst) a následně u méně kvalifikovaných osob (-51 míst).

Dalším ukazatelem charakterizujícím trh práce je počet uchazečů o zaměstnání připadajících na 1 VPM. Tímto způsobem je zobrazena disproporce mezi nabídkou a poptávkou. Z Tab. č. 4.4 je zřejmé, že nejnižší uplatnitelnost měli v roce 2012 uchazeči s vyšším odborným vzděláním (103 osob/ 1 VPM) a poté gymnazisté (85,8 %) i přesto, že právě u druhých zmíněných byl zaznamenán výrazný meziroční pokles počtu uchazečů/1VPM, a to o 412 osob. Mírné zlepšení lze vidět i u vyučených osob s maturitou (-3 osoby).

Graf č. 4.1: Počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v jednotlivých měsících roku 2012, vč. uplatnitelnosti uchazečů na 1 VPM



Zdroj: Olšarová a kol., 2012; vlastní zpracování

Podrobnější vývoj UoZ/ 1 VPM po měsících roku 2012 je znázorněn v Grafu č. 4.1. Lze si všimnout, s výjimkou měsíce června, klesajícího trendu, který v červenci dosáhl nejnižší hodnoty 20,1 osob/ 1 VPM. V druhé polovině roku se hodnoty mírně zvyšovaly a v posledních dvou měsících roku nastal strmý nárůst téměř na dvojnásobek hodnot zaznamenaných v říjnu, tedy na 40,9 osob/ 1 VPM. Meziročně to znamenalo nárůst o 77 % (+18 osob/ 1 VPM).

Při zjišťování struktury dlouhodobě evidovaných míst k 31. 12. 2012 dochází k problematické situaci, neboť tato místa jsou zaznamenána pouze do června tohoto roku. Důvodem je nový Agendový informační systém (AIS), který neposkytuje věrohodné informace o délce vedení volných míst. Proto nejsou za toto období dostupné ani

informace DE VPM dle profesní struktury, DE VPM u zaměstnavatelů ani délka evidence VPM.

4.2.5 Zaměstnanost cizinců

V Tab. č. 4.5 je zobrazena meziroční změna počtu cizinců vykonávajících v okrese Karviná pracovní činnost. Speciálně jsou vyčleněni zaměstnanci původem z Polska a Slovenska, kteří se na celkovém počtu zaměstnanců podílejí téměř absolutní většinou. Meziročně je vidět, že se počet zahraničních zaměstnanců zvýšil o 166 - ze 4 865 na 5 031 osob, což představuje nárůst o 3,4 %. Meziroční přírůstek o 155 osob vykázali občané EU, EHP a Švýcarska, přičemž 14,8 % z tohoto přírůstku představovali občané Polska, 82,6 % občané Slovenska a zbylých 2,6 % tvořily ostatní národní příslušnosti. Z celkového počtu osob pocházejících z EU, EHP a Švýcarska pracujících v okrese Karviná, 99 % pracovníků bylo z Polska (70,5 %) a Slovenska (28,5 %). Na celkové zahraniční zaměstnanosti se Poláci a Slováci podíleli 96,6 % (68,8 % + 27,9 %).

Tabulka č. 4.5: Zahraniční zaměstnanci v okrese Karviná

Ukazatel	Stav k datu		Rozdíl 12 2012/2011	
	31. prosinec 2011	31. prosinec 2012	Absolutně	v %
Počet platných povolení vč. informačních	4865	5031	166	3,41
1. v tom: cizinci na pracovní povolení	39	31	-8	-20,51
2. v tom: občané EU, EHP a Švýcarska	4756	4911	155	3,26
3. v tom cizinci – informace dle § 98	70	89	19	27,14
z toho občané Polska	3437	3460	23	0,67
z toho občané Slovenska	1274	1402	128	10,05

Zdroj: Olšarová a kol., 2012; vlastní zpracování

31 cizincům pocházejícím ze třetích zemí bylo v roce 2012 vydáno povolení k zaměstnání, což bylo v porovnání s předchozím rokem o 8 povolení méně. Nejvíce platných povolení obdrželi občané Koreje (21 povolení), následovali cizinci z Japonska (2 povolení), a Číny (2 povolení). Zbylých 6 pracovních povolení bylo rozděleno mezi ostatní státní příslušnosti. Co se týče odvětví činností zaměstnaných osob, které obdržely pracovní povolení, jedná se zejména o odvětví výroby motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů (14 povolení), výroby základních kovů, hutní zpracování a slévárenství a výroba kovových konstrukcí (6 povolení), odvětví výroby pryžových a plastových výrobků (2 povolení), odvětví výroby ostatních dopravních prostředků (2 povolení) a odvětví reklamy a průzkumu trhu (2 povolení). V ostatních 5 odvětvích bylo vždy uděleno 1 povolení (Olšarová a kol., 2012).

Další skupinu představují tzv. evidovaní cizinci dle § 98, kteří jsou registrovaní na informačních kartách a povolení k zaměstnání nepotřebují. Pocházejí z třetích zemí a na území České republiky mají trvalý pobyt. Z Tab. č. 4.5 je vidět, že v okrese Karviná bylo těchto cizinců ke konci roku 2012 evidováno 89, z nichž nejvyšší podíl představovali cizinci z Vietnamu (25), Ukrajiny (16), Koreje (13), Ruska (10) a Moldávie (2). Všech 17 dalších osob má jinou státní příslušnost. Tyto osoby nejčastěji pracují u subjektů z odvětví stravování a pohostinství (20), obchodu (16), výroby motorových vozíků (13), výroby základních kovů, hutního zpracování a slévárenství a výroby kovových konstrukcí (7), vzdělávání (6) či zdravotní péče (5). Ostatní profese nejsou konkretizovány. (Olšarová a kol., 2012).

4.2.6 Zaměstnanost občanů z Polska a Slovenska podle profesí

V Příloze č. 4 jsou zobrazeny profese, v nichž nacházejí nejčastěji uplatnění cizinci z EU, EHP a Švýcarska. Nejvíce populární profesí je obsluha důlních zařízení (včetně horníků), kde z 3 318 všech zaměstnaných cizinců v tomto oboru, je 2 595 z Polska a 713 ze Slovenska. Příčinou tak vysokého počtu občanů Polska je lepší finanční ohodnocení a malá dojezdová vzdálenost do zaměstnání, kdy prakticky všechny doly leží jen několik kilometrů od hranic s Polskem. Někteří polští zaměstnanci dokonce zůstávají přes pracovní týden na ubytovnách a za rodinami se vrací pouze na víkend. Obyvatelé Polska dále nejčastěji pracují jako Důlní a hutní technici a pracovníci v příbuzných oborech (170 osob), Nástrojaři a příbuzní pracovníci (68 osob) a Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě (54) a další. Občané Slovenska byli v roce 2012 po Obsluze důlních zařízení (713 osob) nejvíce zastoupení v profesi Dělníci v oblasti výstavby budov (77 osob), Praktičtí lékaři, lékaři specialisté (73 osob), Nástrojaři a příbuzní pracovníci (62 osob), Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb (49 osob) a další.

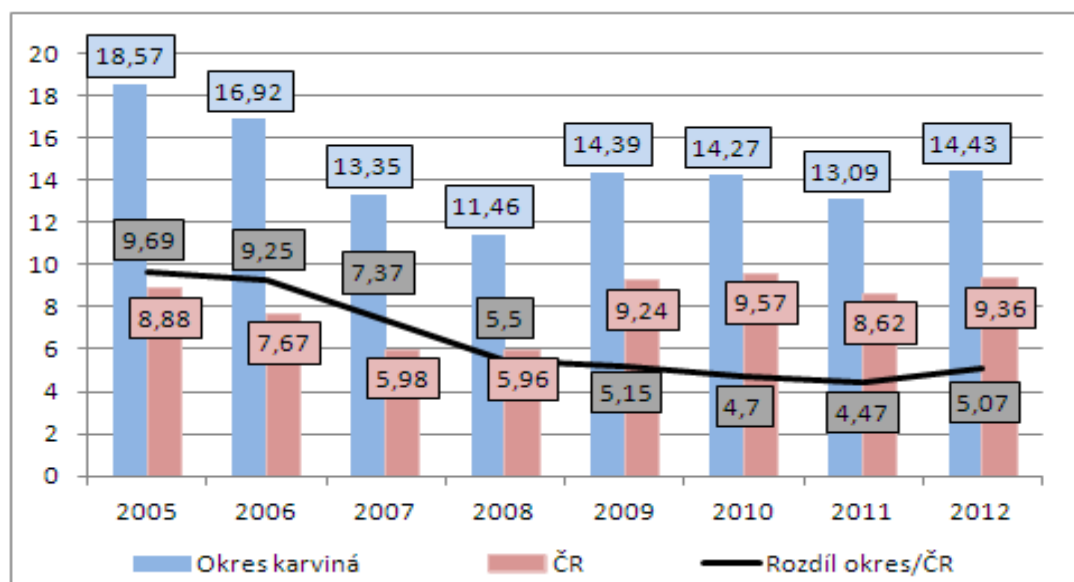
4.3 Nabídka práce

4.3.1 Míra registrované nezaměstnanosti

Vývoj míry nezaměstnanosti za posledních 8 let je zobrazen v Grafu č. 4.2, který srovnává údaje za okres Karviná s republikovým průměrem. Je viditelné, že celostátní průměr byl ve všech sledovaných letech vždy podstatně nižší, než hodnoty uvedené za Karvinsko. Od roku 2005 do roku 2008 míra nezaměstnanosti v okrese klesala z 18,57 % na 11,46 %, což bylo minimum za porovnávané období. Stejný trend

zaznamenala i Česká republika, kdy od roku 2005 se míra nezaměstnanosti snižovala z 8,88 % na 5,96 % v roce 2008. Značný vliv na následné zvýšení míry nezaměstnanosti lze přisuzovat světové krizi z roku 2008, která nastartovala růst nezaměstnanosti, jak v České republice, tak v okrese Karviná. Jak se ukazuje, tento faktor neměl vliv pouze na jeden či dva roky po krizi. Z grafu je patrné, že hodnoty od roku 2009 jsou takřka na stejné úrovni a mají spíše stoupající tendenci. V roce 2012 míra registrované nezaměstnanosti v okrese dosahovala 14,43 %, což bylo o 5,07 % více, než v České republice. V porovnání s rokem 2011 došlo k jejímu nárůstu o 1,34 %.

Graf č. 4.2: Vývoj hodnot míry nezaměstnanosti v karvinském regionu ve srovnání s republikovým průměrem k 31. 12. 2012



Zdroj: Olšarová a kol., 2012; vlastní zpracování

Od ledna 2013 MPSV po dohodě s ČSÚ zavedlo nový ukazatel registrované nezaměstnanosti, a to **Podíl nezaměstnaných osob**, vyjadřující podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Oproti tomu registrovaná míra nezaměstnanosti poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání s ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Prvním, zásadním důvodem pro změnu metodiky, je kombinace více zdrojů dat, kdy dosažitelní uchazeči o zaměstnání pocházeli z evidence ÚP, kdežto zaměstnané osoby byly monitorovány z VŠPS prováděné ČSÚ. Dalším důvodem je nedostatečná reprezentativnost údajů o zaměstnanosti na úrovni okresů a značná chybovost v údajích, zaměřených na nižší územní celky. Příčina těchto nedostatků je spojena s úspornými opatřeními státní a veřejné správy. Posledním důvodem

je častá záměna nebo porovnání míry nezaměstnanosti prováděné MPSV a obecná míra zaměstnanosti prováděná ČSÚ. Nový ukazatel má oproti míře registrované nezaměstnanosti zcela jinou úroveň a proto vzájemná srovnatelnost ukazatelů je nemožná (MPSV, 2012).

4.3.2 Uchazeči o zaměstnání

a) Nově evidovaní uchazeči o zaměstnání

V průběhu roku 2012 se v okrese Karviná celkem nově zaevidovalo 18 220 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2011 to byl pokles o 1 407 osob (-7,2 %). Měsíční průměr nově evidovaných uchazečů v roce 2012 činil 1 518 osob, což bylo o 118 méně, než v roce 2011. Ženy se na celkovém počtu nově evidovaných uchazečů podílely 47,6 % (8 668 žen) a zdravotně postižené osoby 7,2 % (1 309 osob).

b) Kvalifikační a profesní struktura uchazečů o zaměstnání

Z Tab. č. 4.6 je patrné, že nejpočetnější skupinou uchazečů podle stupně vzdělanosti jsou vyučené osoby (43,85 %). Jejich počet se meziročně zvýšil o 272 osob. Druhou skupinu tvoří osoby se základním vzděláním (32,87 %), jejichž počet se za srovnávané období zvýšil až o 777 osob. Na třetím místě se umístili absolventi SOŠ a SOU s maturitou (15,47 %). Značně méně uchazečů bylo evidovaných s ukončenou vysokou školou (3,61 %), s gymnáziem (2,19 %) a bez vzdělání nebo s nedokončeným vzděláním (2,02 %). Celkově se počet uchazečů v porovnání s rokem 2011 zvýšil o 1 101 osob na 20 319.

Tabulka č. 4.6: Kvalifikační a profesní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání (dle ISCED97)	31. prosinec 2011		31. prosinec 2012	
	Absolutně	v %	Absolutně	v %
Bez základního vzdělání, nedokonč.	487	2,53	411	2,02
Základní vzdělání	5901	30,71	6678	32,87
Střední odborné (OU+OŠ)	8638	44,95	8910	43,85
SOŠ a SOU s maturitou	3045	15,84	3143	15,47
z toho: USO (SOU s matur.)	1148	5,97	1080	5,32
z toho: USO (SOŠ s matur.)	1823	9,49	1990	9,79
z toho: VOV (VOŠ)	74	0,39	73	0,36
ÚSV (gymnázia)	498	2,59	444	2,19
Vysokoškolské	649	3,38	733	3,61
Celkem	19218	100	20319	100

Zdroj: Olšarová a kol., 2012; vlastní zpracování

c) Věková struktura uchazečů o zaměstnání

V Tab. č. 4.7 jsou znázorněny jednotlivé skupiny uchazečů o zaměstnání rozdělené do 6 věkových kategorií porovnávaných mezi roky 2011 a 2012. Z tabulky vyplývá, že nejpočetnější skupinu tvoří uchazeči mezi 50-59 lety, jichž bylo v roce 2012 evidovaných 5 148, a jejich podíl na celkových uchazečích byl 25,34 %. Následuje věková skupina 40-49 let, která čítala 4 980 (24,51 %), poté kategorie 20-29 let s počtem 4 483 osob. Skupina 30-39 let byla v pořadí čtvrtá nejpočetnější a patřilo do ní 4 143 (20,39 %) uchazečů. Nejméně početnými kategoriemi, buď z důvodu dalšího pokračování ve studiu mladistvých nebo odchodu do důchodu starších obyvatel, byly věkové kategorie do 19 let s 838 uchazeči a 60 a více let s počtem 727 uchazečů.

Tabulka č. 4.7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věkové skupiny	31. prosinec 2011		31. prosinec 2012	
	Absolutně	v %	Absolutně	v %
do 19 let	810	4,21	838	4,12
20-29 let	4118	21,43	4483	22,06
30-39 let	3943	20,52	4143	20,39
40-49 let	4781	24,88	4980	24,51
50-59 let	4981	25,92	5148	25,34
60 a více let	585	3,04	727	3,58
Celkem	19218	100,00	20319	100,00

Zdroj: Olšarová a kol., 2012; vlastní zpracování

U všech věkových kategorií lze absolutně pozorovat meziroční navýšení počtu uchazečů, nejvyšší pak u skupiny 20-29 let, kdy došlo k nárůstu o 365 osob (+33,2 %). Podobného přírůstku dosáhly kategorie 20-29 let (+200 osob) a 40-49 (+199 osob).

Zajímavé je sledování především dvou věkových skupin, a to osob mezi 15-24 lety a osob s 55 a více lety. Tyto dvě skupiny se neřídí podle věkového rozdělení znázorněného v Tab. č. 4.9, mají ale za to lepší vypovídací hodnotu. Od roku 2000 se počet uchazečů ve věku 55 a více let na celkovém počtu uchazečů neustále zvyšuje, a to z 3,73 % na 15,09 % v roce 2007. Naopak u osob ve věku 15-24 let dochází od roku 2000 k neustálému poklesu z 25,47 % na 14,01 % v roce 2007, a právě v tomto roce se tyto vývojové řady poprvé protínají. V následujících letech docházelo a nadále dochází k opakovanému prolínání podílu u jednotlivých skupin a lze v zásadě říci, že rozdíly mezi nimi jsou nízké.

d) Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence

Průměrná délka evidence v okrese Karviná dosahovala k 31. prosinci 2012 805 dnů, což bylo o 33 dnů méně, než v roce 2011. Průměrná délka evidence žen byla nižší a činila 780 dnů. Jak vyplývá z Tab. č. 4.8, jednou z nejpočetnějších skupin osob jsou evidovaní do 3 měsíců (4 269 osob). Jedná se o osoby, které ztratily zaměstnání nebo hledají lepší pracovní místo a jsou nezaměstnaní jen krátkodobě. Tato kategorie osob je proměnná a pro osoby v ní umístěné nepředstavuje automaticky případné problémy s jejich zaměstnáním. Nejnižší počet uchazečů je v období 6-9 měsíců a 9-12 měsíců. Problém s budoucím zaměstnáním nastává v délce evidence od 12 měsíců (dlouhodobá nezaměstnanost). Ke konci roku 2012 bylo evidováno 3 259 (36,5 %) uchazečů v délce 12 - 24 měsíců a 5 888 uchazečů nezaměstnaných déle než 2 roky. U všech početnějších kategorií byl oproti roku 2011 zaznamenán procentní pokles UoZ a naopak u uchazečů evidovaných 0,5- 1 rok byl pozorován jejich mírný nárůst.

Tabulka č. 4.8: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence

Délka evidence	31. prosinec 2011		31. prosinec 2012	
	Absolutně	v %	Absolutně	v %
do 3 měsíců	4204	21,88	4269	21,01
3 – 6 měsíců	2773	14,43	3221	15,85
6 – 9 měsíců	1684	8,76	1845	9,08
9 – 12 měsíců	1342	6,98	1840	9,06
12 – 24 měsíců	3350	17,43	3259	16,04
nad 24 měsíců	5865	30,52	5885	28,96
Celkem	19218	100,00	20319	100,00

Zdroj: Olšarová a kol., 2012; vlastní zpracování

V Tab. č. 4.9 je zobrazena nejproblémovější skupina uchazečů o zaměstnání, a to uchazeči evidovaní déle než 12 měsíců. Od roku 2000, který v tabulce není zobrazen, až do roku 2007 počet UoZ přesahoval 50% hranici, což je velmi vysoký podíl nezaměstnaných v této kategorii. V roce 2008 se situace po dlouhé době zlepšila a došlo ke snížení o 2 863 osob. Tento klesající trend pokračoval i v následujícím roce, ovšem v roce 2010 došlo k opětovnému růstu na 9 334 DE osob. Nárůst byl způsoben vysokými počty nově evidovaných osob v roce 2009. Tyto osoby setrvaly v evidenci, jelikož se poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle nijak zvlášť oproti předchozímu období nezměnila. V letech 2011 a 2012 se situace mírně zlepšila a v prosinci počet DE osob činil 9 144, což je 45 % všech UoZ v okrese Karviná.

Tabulka č. 4.9: Uchazeči evidovaní déle než 12 měsíců

Uchazeči dlouhodobě evidovaní (12 a více měsíců)	Stav k 31. 12. 2007-2012						Rozdíl 2012/2011
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Počet celkem	11287	8434	8112	9334	9215	9144	-71
Z toho ženy	6181	4682	4362	4865	4816	4704	-116
Meziroční nárůst-pokles celkem	-2821	-2853	-322	1222	-119	-71	X
Meziroční nárůst-pokles žen	-1456	-1499	-320	503	-49	-116	X
Podíl DE celkem v %	56,33	49,92	38,95	44,57	47,95	45	-2,95
Podíl DE žen v %	58,47	51,54	42,45	46,54	50,09	46,93	-3,16

Zdroj: Olšarová a kol., 2012; vlastní zpracování

Nejvyšší podíl ve skupině dlouhodobě evidovaných mají osoby vyučené (50 %) a osoby se základním vzděláním (38 %). Z hlediska věku mají největší zastoupení osoby nad 50 let (40 %), poté osoby 40-49 let (29 %) a následně kategorie 30-39 let (18,5 %). Platí zde pravidlo, že se snižováním věku DE osob dochází i ke snižování jejich podílů na dlouhodobé nezaměstnanosti.

4.3.3 Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání

a) Absolventi škol a mladiství

Sirovátka a Mareš (2003) uvádějí, že mladí lidé nemají mnohdy jasně stanovené své priority ohledně svého budoucího zaměstnání, a tak se rychleji přizpůsobí vzniklé situaci, nechají se snadněji ovlivnit nebo si zvyknou na pohodlný život bez docházení do práce a plnění svých povinností. Tyto negativní jevy se sice projevují až s určitým odstupem času, kdy tito lidé budou muset zaopatřit své vlastní rodiny. Důsledky jejich dlouhodobé evidence na úřadech práce mohou i přesto mít vážné důsledky, a to zejména v podobě:

- ztráty návyků a výrazně snížené motivace pracovat,
- vzrůstající apatii a ztrátou důvěry včetně poklesu aktivity při samostatném vyhledávání pracovních příležitostí,
- snížení uplatnitelnosti na dynamicky se měnícím trhu práce ztrátou odborných a teoretických znalostí a dovedností získaných studiem,
- nebezpečného vzoru pro ostatní vrstevníky,
- působení v šedé ekonomice.

Existuje několik příčin nezaměstnanosti absolventů. V první řadě je to nesoulad mezi profesní strukturou absolventů a potřebami, jaké vykazuje trh práce. Další příčinou je

absence praktických zkušeností absolventů, které jsou mnohdy důležitým kritériem pro potenciálního zaměstnavatele. Důležitou příčinou je také neochota absolventů prosadit se na trhu práce a také nízká mobilita trhu práce ovlivňována zejména trhy s byty. U samotných absolventů je často pozorovaná neadekvátnost jimi požadovaného ohodnocení své práce, nesprávné ohodnocení svých možností a dovedností či neochota přijmout práci pod úrovní jejich kvalifikace. I přesto však v porovnání s jinými problémovými skupinami absolventi vykazují nejnižší průměrnou délku nezaměstnanosti (Sirovátka a Mareš (2003)).

Mladistvími se označují osoby, které ukončily patnáctý rok života a nedovršily osmnáctý rok. Proto jsou odborníky označováni jako nejmladší uchazeči bez kvalifikace a pracovních zkušeností, kteří mnohdy pocházejí ze sociálně slabých rodin. Nejsou proto ochotni hledat si zaměstnání a dávají přednost sociálním dávkám před výdělkem. Mladiství nejsou ve většině případů schopni řešit vzniklé problémy samostatně a často se spoléhají na pomoc jiných. Tyto osoby navíc nemohou mít hmotnou odpovědnost a před dovršením osmnácti let nemohou vykonávat některé druhy prací. Zaměstnavatelé převážně nemají o tyto nekvalifikované osoby zájem a raději volí uchazeče alespoň s nějakými zkušenostmi (Sirovátka a Mareš (2003)).

Celkem se ve všech typech školských zařízení v okrese Karviná v roce 2012 vzdělávalo 34 622 žáků a studentů, z toho 14 016 učňů a studentů se připravovala přímo na budoucí povolání a dalších 20 622 žáků plnilo povinnou školní docházku. Z počtu 20 622 žáků jich 720 studovalo víceletá gymnázia. Ve srovnání s rokem 2011 počet všech žáků a studentů na všech typech škol klesl o 1 219 osob (-3,4 %).

Vzhledem k tomu, že v roce 2012 došlo ke změně starého systému za nový – AIS, nelze zjistit reálná data o absolventech podle stupňů vzdělání ani jejich tok v průběhu roku. Pro představu je počet uchazečů podle jednotlivých stupňů vzdělání představen alespoň za roky 2007-2011 v Tab. č. 4.10. K dispozici za rok 2012 jsou pouze 2 údaje. Prvním je celkový počet uchazečů, který činil 1 067 UoZ a oproti stejnému období minulého roku je to nárůst o 68 uchazečů. Druhým údajem je počet mladistvých po základní škole, který ze 179 osob v roce 2011 klesl na 153 UoZ. Systém AIS nebyl pro rok 2012 rovněž schopen poskytnout data o oborech vzdělání absolventů škol ani obecné informace o UoZ. Proto další rozbor této skupiny osob není možný (Olšarová a kol., 2012).

Tabulka č.4.10: Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání z řad absolventů škol a mladistvých

Rok	Celkem		Mladiství po ZŠ		Vyučení		Gymn., SOŠ, VOŠ		Vysoké školy	
	Za rok	k 31. 12.	Za rok	k 31. 12.	Za rok	k 31. 12.	Za rok	k 31. 12.	Za rok	k 31. 12.
2007	2 655	1 091	392	233	1 234	520	731	262	298	76
2008	2 471	931	396	213	1 098	374	680	243	297	101
2009	2 363	1 092	252	201	1 167	498	648	287	296	106
2010	2 529	1 286	278	209	1 160	612	714	309	377	156
2011	2 338	999	402	179	950	368	585	310	401	142

Zdroj: Olšarová a kol., 2012; vlastní zpracování

b) Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením (OZP) jsou považovány za nejvíce komplikovanou skupinu UoZ. Délka evidence OZP je dvojnásobná oproti ostatním skupinám uchazečů. Někteří UoZ z této skupiny jsou považováni za téměř nezaměstnatelné, neboť rozsah a stupeň jejich postižení jim neumožňuje pracovat na obvyklých místech, ale pouze na místech specifického charakteru - v chráněných dílnách. To souvisí i s profesemi které mohou vykonávat. Obvykle se jedná o práci uklízečů, vrátných či montérů, většinou na zkrácený úvazek. Komplikací je i doprava postižených do pracovního místa. I přesto, že na všech ÚP je OZP věnována maximální snaha a pozornost, zaměstnavatelé vykazují minimální zájem o jejich zaměstnání. Příčinou může být obava z problémů souvisejících s legislativní ochranou těchto osob v porovnání s méně komplikovaným zaměstnáním „zdravých“ uchazečů (Sirovátka a Mareš, 2003; Šimek, 2010).

K 31. prosinci 2012 evidoval ÚP celkem 1 899 OZP. V Tab. č. 4.11 je zobrazeno další členění OZP za celý okres a jejich stav je porovnán s rokem minulým. Oproti roku 2011 došlo k 8,3% poklesu uchazečů (-172 osob). Z tabulky je dále patrné, že většinu OZP tvoří osoby s I. a II. stupněm invalidity, kterých bylo zaevidovaných 1 609, tedy 84,7 % z celkových OZP. Druhou nejpočetnější kategorií jsou osoby zdravotně znevýhodněné, jejichž stav na konci roku činil 276 osob (14,5 %). Nejméně osob patří do skupiny s II. stupněm invalidity, kterých úřad evidoval 14 (0,7 %) ze všech OZP.

Tabulka č. 4.11: Členění osob se zdravotním postižením v okrese Karviná

Ukazatel	Stav k datu		Rozdíl 2012/2011	
	31. prosinec 2011	31. prosinec 2012	Absolutně	v %
Celkový počet osob se ZP	2071	1899	-172	-8,31
Podíl na celkovém počtu uchazečů	10,78	9,35	-1,43	X
Z toho III. stupeň invalidity	8	14	6	75
Z toho I. a II. stupeň invalidity	1687	1609	-78	-4,62
Z toho osoba zdravotně znevýhodněná	376	276	-100	-26,6

Zdroj: Olšarová a kol., 2012; vlastní zpracování

Na všech uchazečích se OZP podílely 9,35 %, což byl meziroční pokles o 1,43 %. Nejvíce OZP v roce 2012 zaevidoval KoP Havířov (662 osob) dále pak postupně Karviná (559 osob), Orlová (285 osob), Bohumín (213 osob) a Český Těšín (180 osob).

Úřadem práce je věnována zvýšená péče a pozornost i dalším znevýhodněným osobám při jejich začleňování na trh práce. Mezi ně patří zejména uchazeči ve věku 50 a více let, uchazeči bez pracovních návyků s nezájmem o práci či nekvalifikovaní uchazeči. Některé z těchto osob jsou dokonce v několika z výše vyjmenovaných skupin (Olšarová a kol., 2012).

5 Politika zaměstnanosti v okrese Karviná

5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

5.1.1 Realizace APZ

ÚP při uplatňování nástrojů APZ podporuje nejdříve ty uchazeče, kterým na základě individuálních charakteristik nelze zprostředkovat zaměstnání žádným jiným způsobem. Mezi ně patří zejména osoby evidované na úřadu práce nepřetržitě po dobu 5 měsíců a delší. Na dotovaná pracovní místa jsou dále umísťovány osoby zdravotně postižené, osoby mladší 24 let, absolventi bez praxe, osoby nad 55 let či osoby pečující o dítě.

V roce 2012 poskytl ÚP finanční podporu na vznik 675 pracovních míst pro UoZ. Ve srovnání s rokem 2011 došlo k poklesu nových pracovních míst o 222 (24,7 %). Podrobnější strukturu nových pracovních příležitostí nastiňuje Tab. č. 5.1 Z tabulky lze vidět, že počet Společensky účelných pracovních míst (SÚPM) se meziročně snížil o 133 a počet Veřejně prospěšných prací o 98. V prosinci roku 2011 ani 2012 nebylo podpořeno žádné nové chráněné pracovní místo formou samostatného podnikání. V roce 2012 bylo vytvořeno 9 chráněných pracovních míst u zaměstnavatelů. Ukazatele SÚPM a VPP se dále dělí podle zdroje úhrady výdajů vynaložených na vytvoření těchto míst. Hlavními zdroji jsou Evropský sociální fond (ESF) a státní rozpočet.

Tabulka č. 5.1: Srovnání počtu nových pracovních míst v rámci nástrojů APZ

Ukazatel	Stav k datu	
	31. prosinec 2011	31. prosinec 2012
SÚPM	447	314
VPP	450	352
CHPM – SVČ osob se ZP	0	0
CHPD a CHPM vytvořená zaměstnavateli	0	9
Celkem	897	675

Zdroj: Olšarová a kol., 2012; vlastní zpracování

„Společensky účelná pracovní místa jsou taková místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání. Společensky účelné pracovní místo je také pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Tato pracovní místa umožňují trvalejší

nebo dlouhodobé zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kterým nelze v současné době zajistit uplatnění jiným způsobem“ (Šimek, 2010: 57).

V roce 2012 bylo realizováno několik nástrojů APZ. Nástroj **SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele** sloužil k poskytnutí nových pracovních míst, kdy úřad práce zaměstnával nové osoby na pozicích administrátorů veřejných služeb. Dalšími profesemi byly: Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu (10 osob), Všeobecný administrativní pracovník (8 osob), Číšníci a servírky (8 osob), Prodavač potravinářského zboží (6 osob) a Pracovníci obsluhy, strážníci (6 osob) U nástroje **SÚPM zřízená zaměstnavateli** byli uchazeči zaměstnáni jako Pomocní dělníci ve výrobě (4 osoby) a Mechanik a opravář osobních automobilů (1 osoba). Posledním nástrojem z této skupiny jsou **SÚPM zřízena uchazečem** pro účel výkonu samostatné výdělečné činnosti. Jednalo se zejména místa v Podnikání ve výrobě a Obchodě a službách (Olšarová a kol., 2012).

K nástrojům APZ patří také veřejně prospěšné práce. *„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek“ (Zákon č. 435/2004 Sb).*

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je **veřejná služba**, která je neustále předmětem diskusí. V souladu § 18a Zákona o pomoci v hmotné *„Veřejnou službou se rozumí pomoc obcím nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče“ (Zákon č. 111/2006 Sb).*

Veřejné služby a Veřejně prospěšné práce sehrávají důležitou úlohu v APZ. Rozdíl mezi oběma spočívá v odměně za provedenou práci. Zatímco Veřejná služba je vykonávaná zdarma, za VPP lidé dostávají zaplacení. Zaměstnavatel po dohodě s příslušným ÚP vytvoří pracovní místo a následně od úřadu dostává po dobu maximálně 12 měsíců příspěvek na mzdu, která může být stejná jako mzdové náklady včetně odvodů.

ÚP v roce 2012 upřednostňoval nástroj Veřejné služby před Veřejnými pracemi, které sloužily k zajištění její organizace. ÚP proto také poskytoval vyšší příspěvky jak pro koordinátory veřejné služby, tak pro uchazeče, kteří zdárně prošli jejím. Hlavními přínosy Veřejné služby má být aktivizace a motivace uchazečů o zaměstnání, zabránění nezaměstnaným v práci v šedé či černé ekonomice a zachování pracovních návyků. Veřejnou službu by měly vykonávat osoby evidované na ÚP déle než 2 měsíce. Maximální počet odpracovaných hodin byl stanoven na 20 h. týdně (Olšarová a kol., 2012).

V roce 2012 byl výkon Veřejné služby rozšířen také na malé obce. V okrese Karviná bylo s implementéry Veřejné služby podepsáno 61 smluv. ÚP nemá k dispozici údaje za celý rok 2012, ale v 1. pol. toho roku bylo pomocí tohoto nástroje zaměstnáno 1 116 uchazečů, kteří byli evidováni déle než 1 rok. Z toho u 764 osob byla evidence delší než 2 roky a u 249 osob delší jak 5 let (Olšarová a kol., 2012).

Některé organizace a sdružení jako např. odbory však s tímto nástrojem APZ nesouhlasily. Dne 27.11. 2012 Ústavní soud rozhodl o zrušení povinné Veřejné služby a nyní je nabízená pouze jako doplňková a dobrovolná aktivita. Argumentem soudu bylo to, že Veřejná služba je v rozporu se zákazem nucené práce i některými základními právy. Do rozhodnutí soudu totiž za odmítnutí nastoupení do Veřejné služby hrozilo vyřazení z evidence, ztráta podpory v nezaměstnanosti a povinnost platit si pojištění (ČTK, 2012a).

5.2 Rekvalifikace

Jedním z nejefektivnějších a nejvýznamnějších nástrojů APZ je bezesporu rekvalifikace. Jejím hlavním cílem je sladit kvalifikaci pracovní síly s aktuálními potřebami a požadavky trhu práce. Uchazeči o zaměstnání v rekvalifikačních kurzech získají novou kvalifikaci, prohloubí nebo si rozšíří kvalifikaci stávající (Šimek, 2010).

Následující Tab. č. 5.2 ukazuje, že v roce 2012 byl počet zahájených rekvalifikačních kurzů dvojnásobně nižší v porovnání s rokem minulým. V důsledku menšího počtu otevřených rekvalifikačních kurzů bylo do rekvalifikací zařazeno méně UoZ. Meziročně jejich počet klesl z 2 129 osob na 732 osob, tedy o 66 %. Do kurzů hrazených ze státního rozpočtu bylo zařazeno 369 osob (504 %) a do kurzů financovaných z ESF 363 osob. Úspěšnost rekvalifikovaných osob v roce 2012 dosáhla 89,3 %. Kurzy, které navštěvoval nejvyšší počet osob, byly zaměřené zejména na Obsluhu osobního počítače (203 osob),

Účetnictví a mzdové účetnictví (72 osob), Práci v sociálních službách (71 osob), Svařování (65 osob) a další, ve kterých byl počet rekvalifikovaných osob nižší než 50.

Tabulka č. 5.2: Počet kurzů a rekvalifikovaných osob v okrese Karviná

Ukazatel	Stav k datu	
	31. prosinec 2011	31. prosinec 2012
REKVALIFIKACE UCHAZEČŮ A ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ		
Zahájené rekvalifikační kurzy	300	150
Uchazeči zařazení do rekvalifikací	2119	731
Z toho: ženy	1185	Nezjištěno
Uchazeči, kteří ukončili rekvalifikace	2004	689
Z toho úspěšně	1761	615
Z toho umístění do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci	1053	Nezjištěno
REKVALIFIKACE ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ z celkového počtu rekvalifikovaných		
Zahájené rekvalifikační kurzy	10	1
Zájemci zařazení do rekvalifikací	10	1
Zájemci, kteří ukončili rekvalifikace	10	1
Z toho úspěšně	10	1

Zdroj: Olšarová a kol., 2012; vlastní zpracování

5.2.1 Projekty realizované v rámci okresu Karviná

a) Společnost UnikaCentrum

Jednou z nejaktivnějších společností zaměřených na pomoc znevýhodněným skupinám na trhu práce je nestátní nezisková společnost UnikaCentrum, o.p.s., která vznikla v roce 2002 s cílem pomáhat zrakově postiženým osobám. Díky rozšiřování svých aktivit se s postupem času zaměřila na mnohem širší cílovou skupinu, a proto v roce 2012 došlo ke změně TyfloCentra ČR, o.p.s. na UnikaCentrum o.p.s. Cílovými jsou především lidé se zdravotním postižením, lidé, kteří se ocitli v krizi v důsledku nezaměstnanosti a senioři (UnikaCentrum, o.p.s., 2012).

Společnost realizuje také řadu projektů. Jedním z nich je projekt „Konečně pracuji, realizován v období od 1. 3. 2012 do 28. 2. 2014. Jeho cílem je zvýšit konkurenceschopnost osob se zdravotním postižením v okrese Karviná na trhu práce a také zajistit přímé uplatnění 20 osobám. Předpokladem je zapojení minimálně 60 osob z okresu Karviná se zdravotním znevýhodněním nebo v 1. stupni invalidity. Výsledkem projektu by mělo být 220 úspěšných absolventů různých kurzů a aktivit, ke kterým řadíme individuální konzultace a poradenství, vzdělávací kurzy, JobClub, profesní vzdělávání- rekvalifikační

kurzy a pracovní uplatnění. Druhým výstupem bude vytvoření nových pracovních míst pro minimálně 10 osob a zprostředkování zaměstnání na volné pracovní místo pro dalších 10 osob. (UnikaCentrum, o.p.s., 2012).

UnikaCetrum se rovněž zasloužilo o vybudování 2 masérských center, a to v Havířově a Karviné. Masérské centrum Karviná vzniklo v roce 2008 a jeho cílem bylo vytvořit pracovní místa pro 2 zrakově postižené masérky. Centrum podporované finančními prostředky zejména nadace OKD postupem času rozšířilo své prostory a zajistilo si větší stabilitu. V roce 2011 zde bylo zaměstnáno celkem 7 zdravotně postižených osob, toho 4 na pozici masér a 3 jako recepční. Masérské centrum v Havířově vzniklo v roce 2011 a zaměstnávalo 7 osob se zdravotním postižením. Kromě vytvoření nových pracovních pozic je centrum příkladem hlavně pro veřejnost a ostatní zaměstnavatele v přístupu k postiženým osobám a jejich zaměstnávání. Úspěšný projekt Masérského centra byl podpořen částkou 1 792 799 Kč (TyfloCentrum ČR, o.p.s., 2012).

b) Vyšší odborná škola DAKOL a Střední škola DAKOL, Střední odborné učiliště DAKOL, s. r. o.

Škola DAKOL realizuje v současnosti (únor 2013 – červenec 2014) projekt pod názvem „V padesáti není pozdě“. Projekt je zaměřen na nejohroženější skupinu osob na trhu práce, a to na osoby ve věku 50 a více let. Těmto lidem chybějí zejména znalosti z oblasti informačních a komunikačních technologií, jazykové znalosti, nižší motivace k dalšímu vzdělávání a jiné znalosti či návyky, na které se DAKOL zaměřuje. Záměrem projektu je zvýšení zaměstnanosti osob starších 50 let, začlenění této znevýhodněné skupiny zpět na trh práce a prevence nezaměstnanosti. Prvním krokem, který účastníci podstoupí je motivačně – poradenský program, jenž seznámí účastníky s aktuálními požadavky zaměstnavatelů, obnoví pracovní návyky a zvětší jejich šanci na budoucí uplatnění na pracovním trhu. V další části projektu se budou účastníkům věnovat odborní poradci, kteří s nimi povedou individuální konzultace v oblasti vhodného pracovního uplatnění, zvýšení jejich motivace a sebevědomí při vyhledávání pracovních nabídek. Může jim být také doporučeno další vzdělávání v podobě rekvalifikací či profesní bilanční diagnostiky, která vyhodnotí jejich schopnosti a předpoklady a doporučí jim optimální profesi. Do projektu se celkem zapojí 96 uchazečů o zaměstnání starších 50 let. Projekt zapojuje i zaměstnavatele, kteří jsou motivováni především finančními prostředky. Zaměstnavatelům, kteří vytvoří nové pracovní místo pro účastníky projektu, škola DAKOL

poskytne mzdový příspěvek včetně zákonných odvodů až do výše 20 100 Kč/ měsíc po dobu 6 měsíců. 20 100 Kč/ měsíc po dobu 3 měsíců mohou získat zaměstnavatelé, kteří obsadí účastníka projektu na volné pracovní místo s plným úvazkem a 15 075 Kč/ měsíc po dobu 3 měsíců zaměstnavatelé poskytnuvší volné pracovní místo se zkráceným úvazkem (SOU DAKOL, 2012).

5.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Provedení podrobnější analýzy pasivní politiky zaměstnanosti komplikuje zejména fakt, že tyto údaje nejsou na úrovni okresního pracoviště ÚP od roku 2011 sledovány. Důvodem je přemístění ekonomických útvarů a veškerých ekonomických záležitostí pod krajskou pobočku, která v tomto období informace o PPZ nevedla. Data jsou tedy využita z MPSV.

V Tab. č. 5.3 je sledován vývoj PPZ za vybraná čtvrtletí roku 2011 a 2012. Výše podpory je rozdělena do 7 intervalů, přičemž první a poslední představují do jisté míry extrémy, kdy lidí pobírajících danou výší podpory není mnoho. Nejvíce osob pobírá podporu ve výši 1 501 – 3500 Kč. Na konci roku 2012 mělo na ni nárok 528 osob, což sice představovalo čtvrtletní nárůst, ale v meziročním srovnání došlo k poklesu o 65 osob. Druhá nejčastější výše pobírané podpory je z intervalu 3 501 – 5 550 Kč a od října do prosince 2012 ji pobíralo 455 osob. Oproti roku 2011 došlo taktéž k mírnému poklesu, a to o 28 osob. 169 osob ve 4. čtvrtletí 2012 UoZ pobíralo podporu od 5 501 – 7 500 Kč. V dalších intervalech počet uchazečů s nárokem na podporu klesal a byl nižší než 100 osob. Je vidět, že nejvyšší nárok na podporu v nezaměstnanosti z celkových UoZ měli lidé ve 4 čtvrtletí roku 2011 (7,7 % osob), následně v 2. čtvrtletí roku 2011. V průběhu celého roku 2012 tento podíl klesl oproti roku 2011 o více, než 1 p. b.

Tabulka č. 5.3: Výše podpory v nezaměstnanosti za vybraná pololetí roku 2011 a 2012

Období	Výše podpory v nezaměstnanosti v Kč							Průměrný měsíční nárok	Celkový počet uchazečů o zaměstnání	Absolutní počet uchazečů pobírajících podporu	% z celkových uchazečů pobírajících podporu
	do 1500	1501 - 3500	3501 - 5500	5501 - 7500	7501 - 9500	9501 - 11500	11501 a více				
2. čtvrtletí 2011	9	656	445	215	100	40	21	5277	19756	1486	7,5%
4. čtvrtletí 2011	13	593	483	247	77	48	17	5304	19218	1478	7,7%
2. čtvrtletí 2012	11	465	372	224	84	43	39	5788	19366	1238	6,4%
4. čtvrtletí 2012	10	528	455	169	89	42	35	5701	20319	1328	6,5%

Zdroj: MPSV, 2013; vlastní zpracování

6 Návrhy a doporučení

Jedním z podstatných návrhů týkajících se měst a obcí okresu Karviná je budoucnost Veřejné služby. Od listopadu 2012 již VS není povinná, a proto vedení měst muselo řešit náhradu za pracovníky, kteří ji přestali vykonávat. Veřejná služba by měla zůstat dobrovolná, neboť povinnost jejího výkonu není v souladu s občanským zákoníkem. Je pravdou, že tento institut podporoval a zachovával pracovní návyky nezaměstnaných a dle informací z jednotlivých měst okresu Karviná i nadále existují pracovníci, kteří se rozhodli u VS zůstat. Jejich počet není vysoký, proto město může monitorovat občany pracující dobrovolně a časem je převést k výkonu Veřejně prospěšných prací, kde je jim práce zaplacená. Dalším důvodem, proč tito lidé pravidelně chodí do práce bez nároku na odměnu, je šance na získání placeného místa z Úřadu práce. Za logické je považováno řešení města Karviná, které v současnosti motivuje pracovníky VS za šestihodinovou práci 50korunovou stravenkou. Odklizením sněhu, zametáním ulic nebo sečením trávy si tak mohou, i když minimálně, přilepšit k dávce v hmotné nouzi. Obecně lze tedy konstatovat, že institut Veřejné služby je efektivním nástrojem k aktivizaci UoZ, kteří jeví skutečný zájem realizovat se na trhu práce. Do budoucna se také zvažuje možnost poskytování příspěvku těm poskytovatelům VS, kteří UoZ zaměstnají. Příspěvek by mohl sloužit k zajištění náhradní pracovní síly za případný a nepředvídaný výpadek pracovní kapacity na pracovišti (Daňková, 2013; Vargová, 2012; ČTK, 2012b).

Významným a perspektivním prostorem pro nová pracovní místa jsou průmyslové zóny, které jsou k dispozici pro zahájení investičních projektů. Moravskoslezský kraj disponuje značným množstvím těchto zón. Jednou z nejrozvinutějších v kraji je Průmyslová zóna Nové Pole v Karviné. V současnosti zde na 10 hektarech působí 10 firem, které zaměstnávají 2 000 osob, především z Karviné a okolí. Je velmi důležité věnovat pozornost této lokalitě a nadále lákat potenciální investory, kteří by mohli vytvořit nová pracovní místa a tím přispět ke snížení nezaměstnanosti nejen v Karviné, ale i v přilehlých oblastech. Novou firmou, která začátkem roku 2013 zahájila provoz v této oblasti, je firma GS Caltex Czech s. r. o. specializující se na rafinérský a petrochemický průmysl. Firma doposud zaměstnala přibližně 100 pracovníků a lze předpokládat, že po uvedení do plného provozu budou nabíráni další zájemci o práci.

Pozitivně je hodnoceno rozhodnutí společnosti OKD z března 2013 upustit od plánované těžby právě pod průmyslovou zónou. Město má v rozhodování o těžbě

„svázané ruce“, neboť o množství uhlí, které má být vytěženo, rozhoduje do jisté míry stát. Město může pouze vyjednávat o rozsahu těžby, což také v posledních 2 letech intenzivně provádělo, a to odmítnutím maximalistické varianty plánu těžby a snahou o dojednání takových podmínek, aby měly co nejmenší dopad jak na obydlenou část města, tak i na pracovní pozice v zóně, které by v případě poddolování terénu musela být zachována a přemístěna do jiné oblasti. Tato varianta by však mohla mít za následek narušení jiné například ještě nedotčené oblasti v regionu (Swiderová, 2013).

Zcela kladným se jeví projekt, představený v 1. polovině roku 2012 zástupci kraje. Jedná se o výstavbu nové průmyslové zóny, kterou kraj bude v budoucnu potřebovat, protože stávající volné plochy určené na výstavbu nových podniků budou do roku 2015 zaplněny. Již nyní dosahuje průměrná obsazenost průmyslových zón v kraji 74 %. Zóna by měla být postavena na území bývalého Dolu Barbora s rozlohou 100 ha, z čehož 70 ha bude určených pro projekt. Průmyslové zóny na zelené louce již prakticky nelze stavět, proto jsou využívány areály po těžbě, průmyslové či zemědělské činnosti nazývané brownfields. Pro okres Karviná by bylo vybudování zóny v tomto místě ideální, neboť se nachází mimo obytnou část a je zde dobré dopravní spojení. Náklady na projekt jsou odhadovány na 1,1 mld. korun. Výhodou je také fakt, že na regeneraci brownfields poskytuje finanční příspěvky i Evropská unie. Podrobnější informace o budoucnosti záměru ještě nejsou známy, ale lze předpokládat, že pokud by byl projekt spuštěn, znamenal by velký příliv nových investorů do okresu Karviná a vznik nových pracovních míst, které by mohly dosahovat řádu tisíců. V brownfields lze spatřit budoucnost Karvinska, ale i celého Moravskoslezského kraje, protože na území Moravy a Slezska se vyskytuje 270 podobně nevyužitých a opuštěných areálů, které mohou relativně přijatelným způsobem pro životní prostředí oživit poptávku po práci a pomoci snížit vysokou míru nezaměstnanosti v regionu (Januszek, 2012; Krajský úřad Ostrava, 2010).

Na budoucí rozvoj okresu bude mít v následujících letech zásadní vliv tzv. Moravskoslezský pakt zaměstnanosti (MSPakt). Důvodem jeho vzniku je dlouhodobá snaha o zlepšení situace na trhu práce jednotlivými aktéry, která však nepřináší zásadní změny. Proto tyto snahy vyústily k závěru širší spolupráce, komplexnějšího nazírání na problémy na trhu práce a systémovějšího přistupování k jejich řešení. MSPakt představuje strategické partnerství desítek podnikatelských subjektů, škol a dalších institucí v MSK, které se zrodilo v průběhu roku 2010 a bylo stvrzeno 24. února 2011 mezi

Moravskoslezským krajem, Regionální radou Regionu soudržnosti Moravskoslezsko, Sdružením pro rozvoj Moravskoslezského kraje a Krajsou hospodářskou komorou MSK.

Cílem MSPaktu je změnit dlouho trvající nepříznivou situaci na trhu práce v celém kraji. K jeho naplnění bude zapotřebí dobrá a organizovaná spolupráce. MSPakt obsahuje 5 zásadních priorit, a to Více pracovních míst, Technická a řemeslná excelence, Kvalitní služby, Podnikavost a kreativita, a zaměstnanost pro všechny, kteří chtějí. Pro lepší kontrolu a koordinaci priorit byl spuštěn Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti, jež má zajistit průběžnou kontrolu, doplňování s cílem zajistit aktuálnost Paktu. Program zastřešuje 10 dílčích projektů spuštěných v roce 2011 a 2012. Mezi ně patří: Observatoř konkurenceschopnosti a trhu práce Moravskoslezského kraje, Krajská síť center kariérového poradenství, Talent Pool, brána k technické kariéře, KOMPAS - kompetence a stáže, Služby s úsměvem, Gate Open, Podnikavý region, Labour Pool a 10 pro život. Průběžně jsou spouštěny i další projekty. Nositelem MSPaktu je Sdružení pro rozvoj MSK. Jedná se o 20 let fungující instituci, která sdružuje přes 190 členů působících zejména ve veřejné správě, poradenských, finančních a vzdělávacích institucích v regionu nebo jako podnikatelé. MSPakt je z velké většiny financován z různých operačních programů evropských zdrojů (MSPakt, 2013a).

Dílčím projektem v rámci paktu je „Zaměstnaný a vzdělaný Moravskoslezský kraj“ probíhající v období říjen 2012 - červenec 2014. Důvodem spuštění projektu je vysoká míra nezaměstnanosti, která v MSK dle statistik ČSÚ dlouhodobě přesahuje národní průměr o 3-7 %. Zaměstnanost je úzce provázána s kvalitou vzdělání, neboť kvalitní vzdělávání zvyšuje reálnou uplatnitelnost uchazečů na dynamickém trhu práce. V současnosti převládá v českém školství trend, kdy je preferována spíše kvantita před kvalitou a přizpůsobení se aktuálním potřebám pracovního trhu. Tento vývoj může mít za následek oslabení konkurenceschopnosti, která je důležitá, jak na úrovni okresu, tak na úrovni celorepublikové. Řešením v rámci kraje se jeví zejména zvýšení zájmu o technické obory a řemeslné profese, které v dnešní době lákají stále méně mladých lidí. Cílem projektu je tedy posílení pozice MSK v jeho aktivitách na trhu práce a ve vzdělání a zlepšení koordinace aktivit kraje zaměřených na růst zaměstnanosti. Celkový rozpočet projektu je vyčíslen na 6,7 mil. Kč (MSPakt, 2013b).

7 Závěr

Situace na trhu práce v okrese Karviná patří mezi nejdiskutovanější a nejproblémovější ze všech okresů České republiky. Podstatou vysoké míry nezaměstnanosti, a tudíž převisu nabídky práce nad její poptávkou, je velmi nízký počet volných pracovních míst, který v roce 2012 činil pouze 497. Počet uchazečů o zaměstnání, kterých je v okrese 20 319, tak daleko převyšuje možnost optimálního využití pracovní síly. Důvodem je neodpovídající kvalifikační struktura uchazečů vzhledem k požadavkům zaměstnavatelů. Trh je přesycen zejména uchazeči se základním a nedokončeným vzděláním a se středním odborným vzděláním.

Úřad práce v Karviné je nucen řešit především vysoký počet dlouhodobě nezaměstnaných osob. Příčina jejich vysokého podílu na celkově nezaměstnaných, který dlouhodobě osciluje okolo 45 % na všech nezaměstnaných, je spjata s rozsáhlým propuštěním v těžebním průmyslu v okrese v 90. letech, kdy o práci přišlo velké množství horníků. V kombinaci především vysokého věku dlouhodobě nezaměstnaných a jejich nízkého vzdělání se tyto osoby stávají prakticky nezaměstnatelnými. Přicházejí totiž o své pracovní návyky a zkušenosti, které jsou na dnešním pružném a dynamickém trhu práce nepostradatelné.

Velmi důležitou úlohu v okrese Karviná sehrává zejména aktivní politika zaměstnanosti. Zahrnuje pestrou škálu nástrojů, z nichž jsou nejvíce uplatňovány veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Velmi zajímavým je i nástroj rekvalifikace, který umožňuje sladit nesouměrnost mezi stávající kvalifikací uchazečů a požadovanou kvalifikací na trhu práce. V roce 2012 však došlo k výraznému poklesu počtu zahájených rekvalifikačních kurzů oproti roku 2011. Tomuto nástroji by měla být v okrese Karviná věnována větší pozornost, tzn., uchazeči by měli být více obeznámeni s možnostmi a přínosy rekvalifikace, neboť za předpokladu splnění určitých podmínek a úspěšného dokončení kurzu je rekvalifikace hrazena úřadem práce. Pro uchazeče to znamená obrovskou úsporu finančních prostředků, které by jinak byl nucen vložit do vzdělání.

Významnou roli v zaměstnávání znevýhodněných osob a osob zdravotně postižených v okrese Karviná sehrává především nezisková organizace UnikaCentrum, o.p.s.. V bakalářské práci byly zmíněny pouze některé aktivity této společnosti, avšak ve

skutečnosti je její rozsah daleko větší. Existuje předpoklad, že v případě dostatečných finančních prostředků od sponzorů poskytnou pobočky této společnosti v budoucnu pomoc ještě většímu množství osob zdravotně a tělesně postižených a zajistí tak alespoň jejich částečnou samostatnost a podnítí jejich chuť do práce. Není možné pomoci všem, ale řada těchto znevýhodněných nebo zdravotně postižených osob je schopna vykonávat přinejmenším jednoduché manuální práce, které jim umožní přivydělat si k jejich důchodu.

Seznam použité literatury

AGENTURA PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ, A.S, 2009. *Marketingová strategie rozvoje cestovního ruchu v Moravskoslezském kraji pro léta 2009–2013: aktualizace s výhledem do roku 2015* [online]. Ostrava, [cit. 2013-04-20].

ASISTENČNÍ CENTRUM, A.S, 2012. *Analýza regionálních disparit středního odborného vzdělávání ve vazbě na trh práce NUTS II Moravskoslezsko* [online]. [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/analyzy/analyzy/analyzy>

BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, 2002. Vyd. 1. Praha: Grada. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

ČESKÁ TISKOVÁ KANCELÁŘ, 2012a. Mladá fronta E15, deník pro ekonomiku a byznys. *Povinná veřejná služba pro nezaměstnané? Nedůstojné, rozhodl Ústavní soud.*, č. 1263. ČTK, ISSN 1803-4543.

ČESKÁ TISKOVÁ KANCELÁŘ, 2012b. *Úřady už nabízejí veřejnou službu jako dobrovolnou aktivitu* [online]. ČTK [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: http://www.denik.cz/z_domova/urady-prace-uz-nabizeji-verejnou-sluzbu-jako-dobrovolnou-aktivitu-20121203.html

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012a. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS- Metodika* [online]. ČSÚ [cit. 2013-01-21]. ISBN 978-80-250-2309-9. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012b. In: *Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2012* [online]. ČSÚ [cit. 2013-04-20]. ISBN 978-80-250-2269-6. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajp/801011-12-xt>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012c. *Cizinci: Zaměstnanost - G 10 Okresy s více než 2000 zaměstnanými cizinci podle postavení v zaměstnání*. [online]. ČSÚ [cit. 2. 4. 2013]. Dostupné z: <http://notes.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/C900586745>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012d. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Moravskoslezského kraje v roce 2011* [online]. ČSÚ [cit. 2013-04-20]. ISBN 978-80-250-2223-8. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012e. *Charakteristika okresu Karviná* [online]. ČSÚ [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_karvi

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013a. *Průměrná míra registrované nezaměstnanosti v ČR a krajích* [online]. ČSÚ [cit. 2013-04-20]. ISBN 978-80-250-2269-6. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA6010PC_KR&&kapitol_a_id=15

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013b. *Uchazeči o zaměstnání ve vybraném území* [online]. ČSÚ [cit. 2013-01-21]. ISBN 978-80-250-2309-9. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=2&cislotab=TPR6010UC&kapitola_id=15&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=2&pro_3_64=21011%29.

DAŇKOVÁ, Pavlína, 2013. Televizní studio Ostrava - Česká Televize. *Karviná opět zavede práci za stravenky: Reportáž Pavlíny Daňkové* [online]. [cit. 2013-04-18]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/zpravodajstvi-ostrava/zpravy/216615-karvina-opet-zavede-praci-za-stravenky/>

EHRENBERG, Ronald G a Robert S SMITH, 1994. *Modern labor economics: theory and public policy*. 5th ed. New York: HarperCollins College Publishers 695 p. ISBN 06-734-6787-2.

EURES: Evropský portál pracovní mobility, 2013. *EURES napomáhá pracovníkům překračovat hranice* [online]. [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=1&parentId=0>

HOLMAN, Robert, 2005. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck. 709 s. ISBN 80-717-9891-6.

HRUŠKA, Lubor, 2012. *Socioekonomický atlas Moravskoslezského kraje*. Ostrava: Accendo - Centrum pro vědu a výzkum, 83 s. ISBN 978-80-904810-6-0.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1982. *Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians (October 1982)* [online]. ILO [cit. 2013-02-07]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087481.pdf.

JANUSZEK, Tomáš, 2012. *Na okraji Karviné má vyrůst nová průmyslová zóna* [online]. [cit. 2013-04-15]. Dostupné z: <http://moravskoslezsky.denik.cz/podnikani/120605-karvina-zona-barbora-b14p.html>

JUREČKA, Václav, 2010. *Makroekonomie*. Praha: Grada. 332 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3258-9.

KADERÁBKOVÁ, Božena, 2003. *Úvod do makroekonomie: neoklasický přístup*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck. 368 s. ISBN 80-717-9788-X.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN, 2006. *Hospodářská politika*. 2. vyd. Ostrava: Sokrates. 339 s. ISBN 80-865-7237-4.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN, 2012. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Sokrates, 293 s. ISBN 978-80-86572-76-5.

KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ, 2005. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005, 233 s. ISBN 80-724-8321-8.

KOLIBOVÁ, Helena. *Sociální politika 1: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*, 2007. Opava: Optys. 131 s. ISBN 978-808-5819-625.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KRAJSKÝ ÚŘAD OSTRAVA, 2010. Hlavní průmyslové zóny. *Moravskoslezský kraj* [online]. [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: http://podnikatel.kr-moravskoslezsky.cz/prumyslove_zony.html

KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum. 183 s. ISBN 978-802-4613-833

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1994. Praha: Slon - sociologické nakladatelství. 151 s. ISBN 80-901-4249-4.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. *Upozornění na změnu metodiky*. [online] MPSV [cit. 2. 4. 2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2013. *Statistiky nezaměstnanosti: Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti* [online] MPSV [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, 2007. *Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru*. NAVRÁTIL, Marcel. [online] MVČR [cit. 2013-04-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

MORAVSKOSLEZSKÝ PAKT ZAMĚSTNANOSTI, 2013a. *Co je pakt zaměstnanosti* [online]. MSPakt [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: <http://www.mspakt.cz/co-je-pakt-zamestnanosti/>

MORAVSKOSLEZSKÝ PAKT ZAMĚSTNANOSTI, 2013b. *Společný akční plán: Zaměstnaný a vzdělaný Moravskoslezský kraj* [online]. MSPakt [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: <http://www.mspakt.cz/spolecny-akcni-plan/>

NAVRÁTIL, Marcel, 2007. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Co je EURES* [online]. [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

OLŠAROVÁ Milada a spol., 2007: *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2006*, Úřad práce v Karvině [online]. [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy/anal_12_2006.pdf

OLŠAROVÁ Milada a spol., 2012: *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2011*, Úřad práce v Karvině [online]. [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy/anal_12_2011.pdf

OLŠAROVÁ Milada a kol., 2013.: *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2012* [online]. [cit. 2013-04-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy>

PAVELKA, Tomáš a kol, 2011. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. Slaný: Melandrium. 116 s. ISBN 978-808-6175-768.

SAMUELSON, Paul A a William D NORDHAUS, 1991. *Ekonomie*. Praha: Svoboda. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*, 1995. Brno: Masarykova univerzita, 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed, 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. V Brně: Masarykova univerzita. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

STŘEDNÍ ODBORNÉ UČILIŠTĚ DAKOL, S.R.O., 2012. Projekt: *V padesáti není pozdě*, 2012. [online]. SOU DAKOL [cit. 2013-04-18]. Dostupné z: <http://cms2.netnews.cz/files/attachments/91800/26387-Projekt.pdf>

SWIDEROVÁ, Šárka, 2013. Tiskové zprávy 2013. *Karviná si vymohla dohodu: případná nová těžba se vyhne zóně Nové Pole* [online]. [cit. 2013-04-15]. Dostupné z: http://www.karvina.cz/portal/page/portal/uvodni_stranka

ŠIMEK, Milan, 2010. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates. 142 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

TVRDÝ, Lubor a kol., 2007. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 221 s. ISBN 978-80-248-1665-4.

TYFLOCENTRUM ČR, o.p.s., 2012. *Výroční zpráva 2011* [online]. [cit. 2013-04-18]. Dostupné z: <http://www.unikacentrum.cz/wp-content/uploads/2012/05/VZ-UnikaCentrum-o.p.s..pdf>

UNIKACENTRUM, o.p.s., 2012. *Již 10 let pomáháme lidem růst: v nelehkých životních situacích*. [online]. [cit. 2013-04-18]. Dostupné z: <http://www.unikacentrum.cz/wp-content/uploads/2012/08/bro%C5%BEura-A5.pdf>

UNIKACENTRUM, o.p.s., 2012. *O společnosti* [online]. [cit. 2013-04-18]. Dostupné z: <http://www.unikacentrum.cz/o-spolecnosti/>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, 2003. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2002 a předpokládaný vývoj v roce 2003* [online]. ÚP Ostrava [cit. 2013-04-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/msk1202.pdf>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, 2004. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2003 a předpokládaný vývoj v roce 2004* [online]. ÚP Ostrava [cit. 2013-04-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/msk1203.pdf>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, 2005. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2004 a předpokládaný vývoj v roce 2005* [online]. ÚP Ostrava [cit. 2013-04-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/msk1204.pdf>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, 2006. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2005 a předpokládaný vývoj v roce 2006* [online]. ÚP Ostrava[cit. 2013-04-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/msk1205.pdf>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, 2007. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2006 a předpokládaný vývoj v roce 2007* [online]. ÚP Ostrava[cit. 2013-04-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/msk1206.pdf>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, 2008. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2007 a předpokládaný vývoj v roce 2008* [online]. ÚP Ostrava[cit. 2013-04-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/otkraj1207.pdf>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, 2009. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2008 a předpokládaný vývoj v roce 2009* [online]. ÚP Ostrava[cit. 2013-04-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/otkraj1208.pdf>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, 2011. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2010 a předpokládaný vývoj v roce 2011* [online]. ÚP Ostrava[cit. 2013-04-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/otkraj1210.pdf>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, 2012. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2011 a předpokládaný vývoj v roce 2012* [online]. ÚP Ostrava [cit. 2013-04-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/otkraj1210.pdf>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, 2013. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2012 a strategie APZ pro rok 2013* [online]. ÚP Ostrava[cit. 2013-04-20]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy/anal_12_2011.pdf

VARGOVÁ, Andrea, 2012. *Radnice už mají náhradu za zrušenou veřejnou službu* [online]. [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: <http://karvinsky.denik.cz/podnikani/121206-radnice-uz-maji-nahradu-za-zrusenou-verejnou-sluzbu.html>

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění ze dne 13. května 2004. In Portál veřejné správy. 2004, str. 106. Dostupný z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=Ve~C5~99ejn~C4~9B~20prosp~C4~9B~C5~A1n~C3~BDmi~20pracemi&nr=435~2F2004&part=&name=&rpp=15#seznam>

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů ze dne 14. března 2006. In Portál veřejné správy. 2006, str. 2. Dostupný z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=111~2F2006&rpp=15#seznam>

Seznam zkratek

AIS	Agendový informační systém
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ČTK	Česká tisková kancelář
DE	Dlouhodobě evidovaný
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
KoP	Kontaktní pracoviště
KrP	Krajská pobočka
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSK	Moravskoslezský kraj
MVČR	Ministerstvo vnitra České republiky
NUTS II	Nomenklatura územních statistických jednotek II
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OKD	Ostravsko-karvinské doly
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoby zdravotně postižené
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SBDL	Sčítání lidu, domů a bytů
SOS	Střední odborná škola
SOU	Střední odborné učiliště
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa

Tab.	Tabulka
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VOŠ	Vyšší odborná škola
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

Seznam tabulek

Tabulka č. 3.1: Zaměstnanost podle počtu zaměstnanců v organizacích- zaměstnavatelé se stavem 26 a více osob	30
Tabulka č. 3.2: Zaměstnanost podle počtu zaměstnanců v organizacích - zaměstnanci u firem se stavem 26 a více osob	31
Tabulka č. 3.3: Cizí státní příslušníci v postavení zaměstnanců dle kraje a pohlaví k 31. 12. 2011	33
Tabulka č. 3.4: Vybrané ukazatele trhu práce za roky 2010, 2011 a 2012.....	36
Tabulka č. 3.5: Věková struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání	37
Tabulka č. 3.6: Délka evidované nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání.....	38
Tabulka č. 4.1: Zaměstnavatelé a zaměstnanost s počtem zaměstnanců 20 a více v okrese Karviná k 31. 12. 2012 podle velikostí organizace	43
Tabulka č. 4.2: Přírůstek zaměstnanosti v počtu 100 a více osob během roku 2012	45
Tabulka č. 4.3: Úbytek zaměstnanosti v počtu 100 a více osob za rok 2012	46
Tabulka č. 4.4: Struktura VPM v porovnání s počty uchazečů podle stupně vzdělání	47
Tabulka č. 4.5: Zahraniční zaměstnanci v okrese Karviná.....	49
Tabulka č. 4.6: Kvalifikační a profesní struktura uchazečů o zaměstnání	52
Tabulka č. 4.7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání.....	53
Tabulka č. 4.8: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence	54
Tabulka č. 4.9: Uchazeči evidovaní déle než 12 měsíců	55
Tabulka č.4.10: Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání z řad absolventů škol a mladistvých.....	57
Tabulka č. 4.11: Členění osob se zdravotním postižením v okrese Karviná.....	58
Tabulka č. 5.1: Srovnání počtu nových pracovních míst v rámci nástrojů APZ.....	59
Tabulka č. 5.2: Počet kurzů a rekvalifikovaných osob v okrese Karviná	62
Tabulka č. 5.3: Výše podpory v nezaměstnanosti za vybraná pololetí roku 2011 a 2012 ..	64

Seznam grafů

Graf č. 3.1: Zastoupení profesních tříd v Moravskoslezském kraji	27
Graf č. 3.2: Zaměstnanost ve vybraných odvětvích	27
Graf č. 3.3: Vývoj zaměstnanosti u monitorovaných firem se stavem 26 a více osob	30
Graf č. 3.4: Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v Moravskoslezském kraji v roce 2012	31
Graf č. 3.5: Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno VPM v ČR a v MSK	32
Graf č. 3.6: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v Moravskoslezském kraji v roce 2012....	35
Graf č. 3.7: Vzdělanostní struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání: Vzdělanostní struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání.....	38
Graf č. 4.1: Počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v jednotlivých měsících roku 2012, vč. uplatnitelnosti uchazečů na 1 VPM.....	48
Graf č. 4.2: Vývoj hodnot míry nezaměstnanosti v karvinském regionu ve srovnání s republikovým průměrem k 31. 12. 2012	51

Prohlášení o využití výsledku bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6.5. 2013

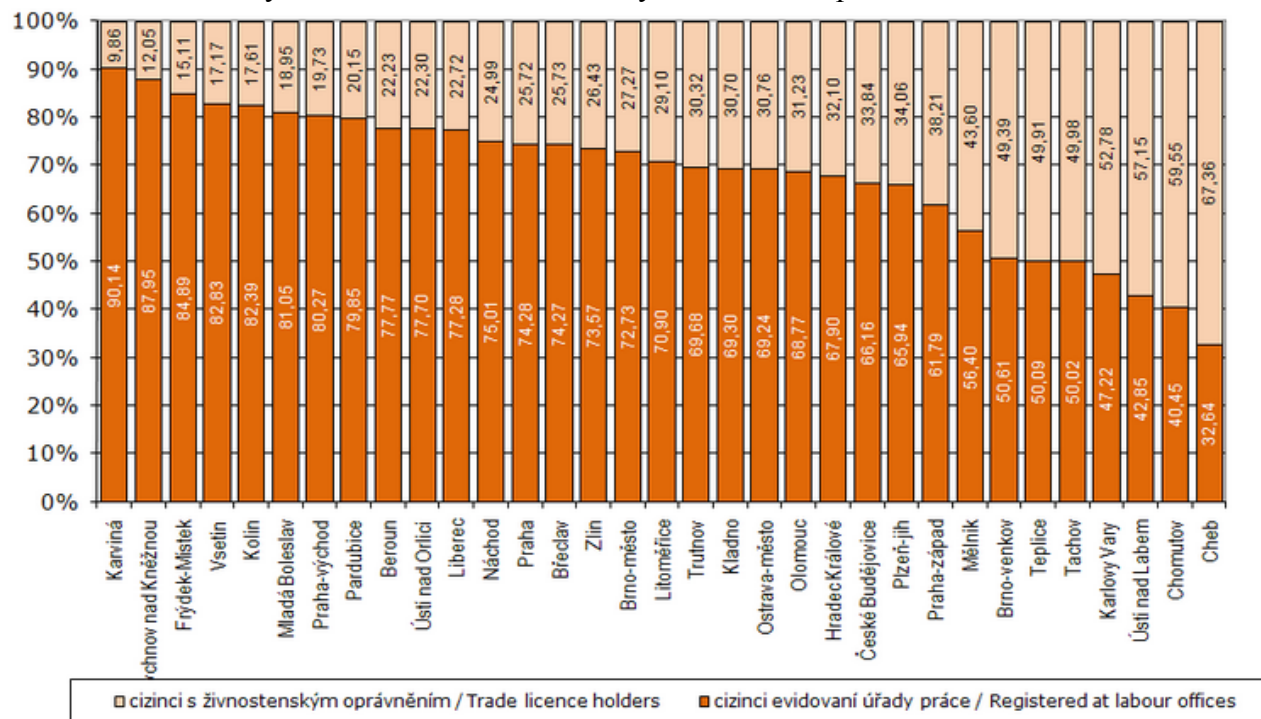

.....
Marek Zuczek

Seznam příloh

Příloha č. 1: Okresy s více než 2 000 zaměstnanými cizinci dle postavení v zaměstnání ...	1
Příloha č. 2: Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Moravskoslezského kraje v letech 2006 až 2011	2
Příloha č. 3: Srovnání zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích ke dni 31. 12. 2012	3
Příloha č. 4: Nejčastější profese u občanů EU, EHP a Švýcarska.....	4

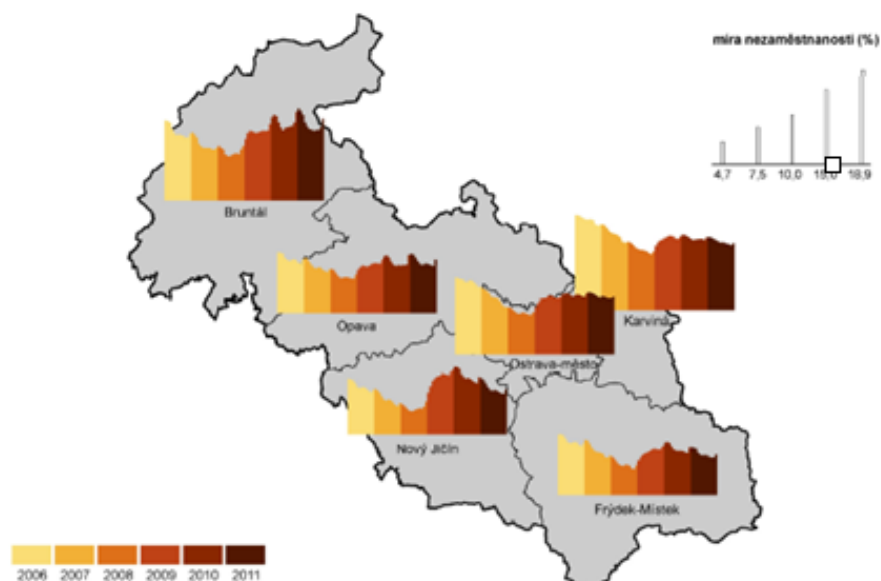
Přílohy

Příloha č. 1: Okresy s více než 2 000 zaměstnanými cizinci dle postavení v zaměstnání



Zdroj: ČSÚ, 2012c

Příloha č. 2: Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Moravskoslezského kraje v letech 2006 až 2011



Zdroj: ČSÚ, 2012d

Příloha č. 3: Srovnání zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích ke dni 31. 12. 2012

Odvětví dle CZ NACE		Zaměstnanost ke dni:			Rozdíl v počtu subjektů
		31. 12. 2011	31. 12. 2012	rozdíl	
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	152	158	6	0
B	Těžba a dobývání	11620	11174	-446	1
C	Zpracovatelský průmysl (CA - CM)	13554	13031	-523	2
CA	Výroba potravinářských výrobků a nápojů, tabákových výrobků	1177	1148	-29	0
CB	Výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků	243	237	-6	0
CC	Zpracování dřeva, výroba papíru a výrobků z nich, tisk a rozmn. nahaných nosičů	740	698	-42	-1
CD	Výroba koksů a rafinovaných ropných produktů	0	0	0	0
CE	Výroba chemických látek a chemických přípravků	441	393	-48	0
CF	Výroba základních farmaceutických výrobků a přípravků	0	0	0	0
CG	Výroba pryžových, plastových výrobků a ost. nekovových minerálních výrobků	1177	1058	-119	2
CH	Výroba základních kovů, hutní zprac. a slévárství a výroba kovových konstrukcí	5340	4913	-427	-1
CI	Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení	265	245	-20	0
CJ	Výroba elektrických zařízení	82	86	4	0
CK	Výroba strojů a zařízení jinde nezařazených	482	505	23	1
CL	Výroba dopravních prostředků a zařízení	3000	3116	116	1
CM	Výroba nábytku, ostatní zpracovatelský průmysl a opravy a instalace strojů a zař.	607	632	25	0
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	1385	1522	137	1
E	Zásob. vodou, čin. související s odpad. vodami, odpady a sanacemi	727	725	-2	0
F	Stavebnictví	1374	1466	92	-1
G	Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	3468	3407	-61	-3
H	Doprava a skladování	3771	3592	-179	-4
I	Ubytování, stravování a pohostinství	406	311	-95	-2
J	Informační a komunikační činnosti	61	63	2	0
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	286	284	-2	0
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	433	388	-45	-1
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	244	228	-16	0
N	Administrativní a podpůrné činnosti	1635	1459	-176	1
O	Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	3099	2987	-112	-2
P	Vzdělávání	5135	4996	-139	-6
Q	Zdravotní a sociální péče	5379	5252	-127	1
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	807	733	-74	-1
S	Ostatní činnosti	640	489	-151	-3
T	Činnosti domácnosti jako zaměstnavatelů, služby pro vl. potřebu	0	0	0	0
U	Činnosti exteriorní organizace a instituce	0	0	0	0
Celkem		54176	52265	-1911	-17

Zdroj: Olšarová a kol., 2012

Příloha č. 4: Nejčastější profese u občanů EU, EHP a Švýcarska

CZ ISCO	Název profese u občanů EU, EHP, Švýcarska	Počet osob na IK
8111	Obsluha důlních zařízení (včetně homíků)	3318
3117	Důlní a hutní technici a pracovníci v příbuzných oborech	175
7222	Nástrojaři a příbuzní pracovníci	130
9313	Dělníci v oblasti výstavby budov	116
9329	Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	65
7112	Zedníci	58
2211	Praktičtí lékaři, lékaři	77
8113	Vrtači při ropných nebo plynových vrtech	45
7124	Izolatéři	39
8141	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže	39
5223	Prodáváci v prodejnách	34
7119	Kvalifikovaní stavební dělníci hlavní stavební výroby	31
9112	Ostatní uklízeči a pomocníci	31
7233	Mechanici a opraváři kolejových vozidel	30
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	28
8332	Ridiči ostatních speciálních vozidel	25
9333	Pomocní manipulační pracovníci v dopravě	24
7126	Stavební zámečníci	23
8160	Obsluha ostatních strojů na výrobu potravin	21
7412	Elektromechanici elektrických zařízení	20

Zdroj: Olšarová a kol., 2012